



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

AGUSTINE PROKANINGSIH SUMUWENG

NIM. 530000787

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRAK

Setiap organisasi mengharapkan setiap anggotanya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Salah satunya adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTB. Salah satu tugas pokoknya adalah melaksanakan urusan pendidikan dan kebudayaan dengan menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, melaksanakan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan. Kemampuan pegawai yang tergambarkan melalui kualifikasi pendidikan dari pekerjaannya memperlihatkan bahwa spesifikasi mereka masih belum sesuai dengan bidang pekerjaan. Selain itu, tingkat absensi pegawai masih tinggi karena masih banyak beberapa pegawai yang sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Termasuk yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Tujuan penelitian ini adalah : (1) Untuk mengukur dan menganalisis signifikansi pengaruh dari Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai. (2) Untuk mengukur dan menganalisis signifikansi pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. (3) Untuk mengukur dan menganalisis dominasi pengaruh di antara variabel Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Desain penelitian adalah penelitian asosiatif kausal dengan populasi adalah pegawai tata usaha yang bekerja di bawah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat sebanyak 128 orang. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Untuk mengetahui Persepsi responden terhadap variabel yang dinilai, digunakan alat analisis Skala Likert. Analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan Uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (3) Kemampuan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai. Apabila manajemen berkeinginan untuk meningkatkan Kinerja, maka manajemen harus mengoptimalkan aspek kemampuan dan motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Every organization expects every member to have a good performance at work. One of them is the NTB Province's Office of Education and Culture. One of its main tasks is to carry out educational and cultural affairs by carrying out the functions of policy formulation, implementing policies, conducting evaluations and reporting. The ability of civil servant represented through the educational qualifications of their civil servant shows that their specifications are not yet in line with the field of work. In addition, civil servant absenteeism is still high because there are still many civil servant who often do not come to work for various reasons. Including those who did not come to work without information. The objectives of this study are: (1) To measure and analyze the significance of the effect of ability on civil servant performance. (2) To measure and analyze the significance of the influence of Work Motivation on civil servant Performance. (3) To measure and analyze the dominance of the influence between the variable Ability and Work Motivation on Civil servant Performance. The study design was a causal associative study with a population of 128 civil servant working under the Department of Education and Culture of the Province of West Nusa Tenggara. The data collection tool in this study was a questionnaire. To find out respondents' perceptions of the assessed variables, a Likert Scale analysis tool is used. Data analysis using multiple linear regression analysis, hypothesis testing using the T-test. The results showed that (1) the ability to significantly influence Civil servant Performance. (2) Work motivation has a significant effect on civil servant performance. (3) The ability to have a dominant influence on civil servant performance. If management wishes to increase job performance, then management must optimize the aspects of civil servant work abilities and motivation.

Keywords: Ability, Work Motivation, Civil Servant, Performance



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat” 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

Mataram, 15 April 2020

Yang Menyatakan



(Agustine Prokaningsih Sumuweng)

NIM. 530000787

PERSETUJUAN TAPM

Nama : Agustine Prokaningsih Sumuweng
 NIM : 530000787
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Judul TAPM : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Menyetujui

Pembimbing II.

Pembimbing I.

Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd.
 NIP 196710292005012001

Dr. Manggaukang Raba, MM.
 NIP. 19611231 1986031 172

Penguji Ahli

Dr. Muh. Kadarisman, M.Si.

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Hukum,
 Sosial dan Politik

Dekan Fakultas Hukum,
 Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Darmanto, M.Ed.
 NIP 195910271986031003

Dr. Sofjan Aripin, M.Si.
 NIP 196606191992031002

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

PENGESAHAN

Nama : Agustine Prokaningsih Sumuweng
NIM : 530000787
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul TAPM : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

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

Hari/Tanggal : Senin/13 April 2020
Waktu : 08.30

dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda Tangan

Ketua Komisi Penguji
Nama : Dr. Damanto, M.Ed.

Penguji Ahli
Nama : Dr. Muh. Kadarisman, M.Si.

Pembimbing I
Nama : Dr. Manggaukang Raba, MM.

Pembimbing II
Nama : Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd.

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan segala puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis yang berjudul **“PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT”** sebagai salah satu syarat bagi penulis guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik Pasca Sarjana Universitas Terbuka.

Dalam penulisan tesis ini penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan karena terbatasnya kemampuan dan pengetahuan dari penulis. Oleh karenanya dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak guna menyempurnakan tesis ini. Penulis juga menyadari bahwa dalam penyelesaian tesis ini penulis sangat membutuhkan bantuan dan bimbingan baik secara langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan proses penyempurnaan tesis ini. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Ir. H. Manggaukang, MM. selaku pembimbing pertama.
2. Ibu Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd. sebagai pembimbing kedua.
3. Bapak Drs. Raden Sudarwo, M.Pd. Direktur UT Mataram.
4. Bapak/Ibu Dosen, staf Program Magister Pendidikan Pascasarjana Universitas Terbuka Mataram, dan Pihak terkait yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama penyusunan tesis ini hingga terselesaikan.
5. Keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan dorongan selama perkuliahan dan saat menjalani penelitian.
6. Teman-teman seangkatan yang telah mendukung, keluarga yang setia mendukung dan seluruh kenalan yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis berharap agar tesis ini bermanfaat bagi pembaca.

Mataram, Desember 2019

AGUSTINE P. SUMUWENG
NIM. 530000787

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I	
PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	8
1. Kinerja Pegawai	8
2. Motivasi Kerja.....	20
3. Kemampuan	28
B. Penelitian Terdahulu.....	43
C. Kerangka Konseptual Penelitian	48
D. Definisi Operasional Variabel	50
E. Hipotesis	50
BAB III	
METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	53
B. Populasi dan Responden Penelitian.....	54
C. Jenis Data.....	55
D. Instrumen Penelitian	56
E. Prosedur Pengumpulan Data	57
F. Metode Analisis Data	58
G. Uji Hipotesis.....	65

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Objek Penelitian	70
B. Deskripsi Data.....	73
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	73
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	77
C. Hasil Analisis Statistik	84
1. Regresi Linier Berganda	84
2. Hasil Uji Determinasi Simultan (R^2).....	85
3. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	86
4. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	87
5. Hasil Analisis Koesisien Determinasi Parsial.....	88
D. Interpretasi	89

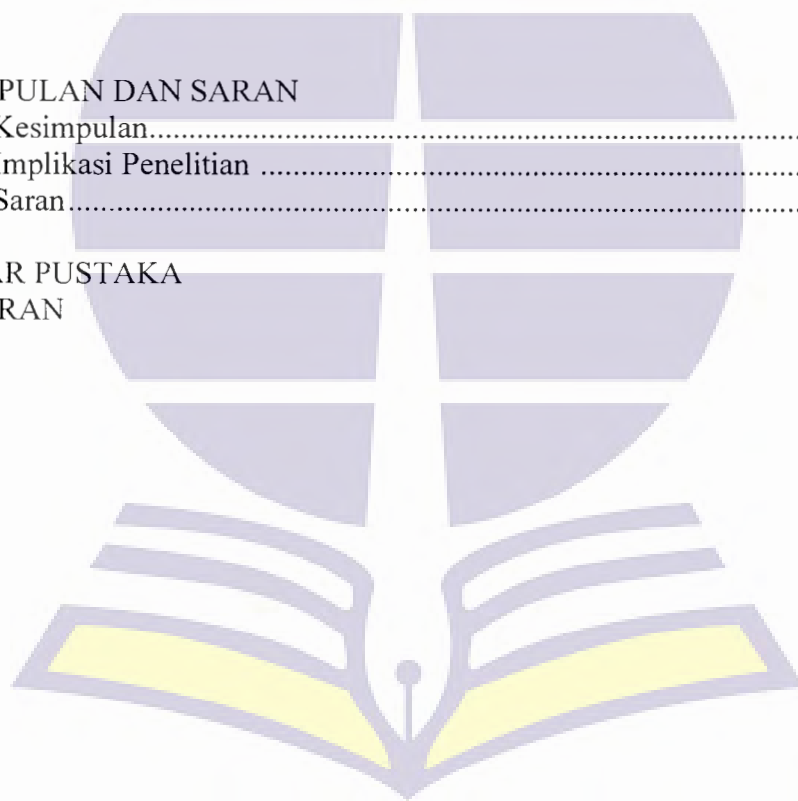
BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	95
B. Implikasi Penelitian	95
C. Saran.....	96

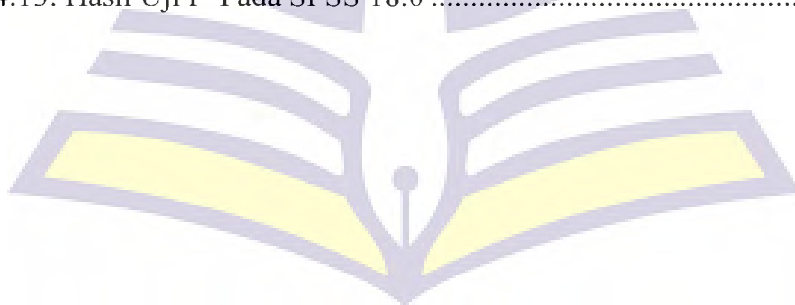
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



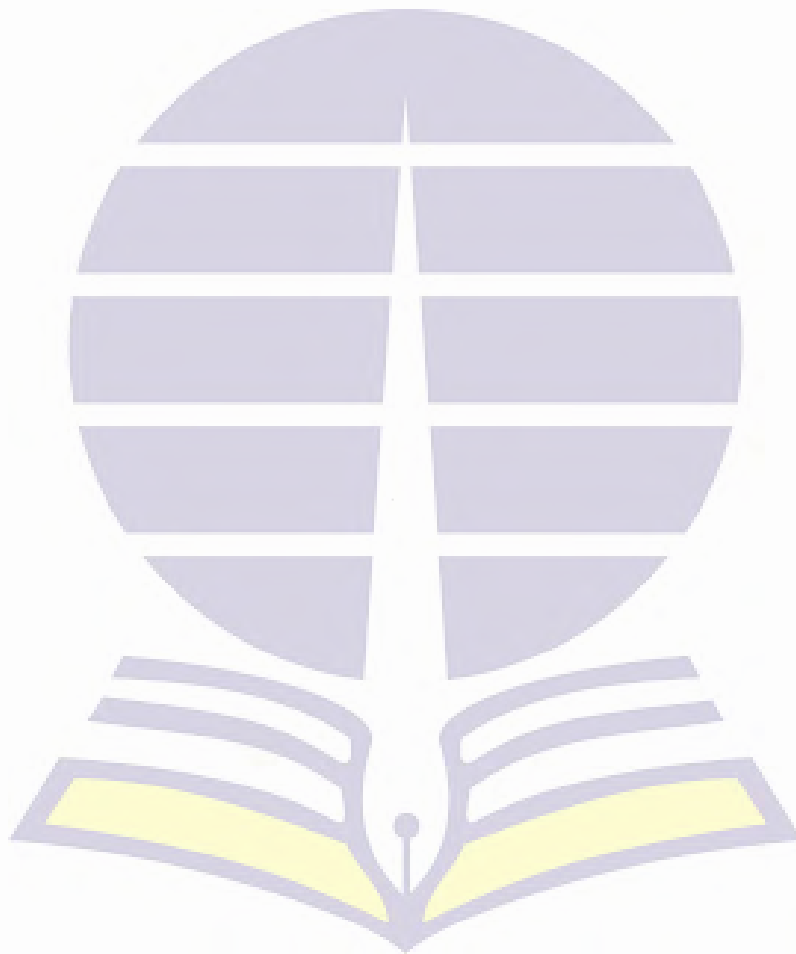
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Persentase Kinerja Pegawai Tahun 2019.....	2
Tabel 1.2. Gambaran Kemampuan Pegawai.....	5
Tabel 1.3. Gambaran Absensi Pegawai Dikbud NTB tahun 2019	5
Tabel 3.1. Populasi Penelitian	54
Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	56
Tabel 3.3. Kriteria dari rata-rata jawaban responden	60
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas atas Item Kemampuan	62
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas atas Item Motivasi Kerja	63
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas atas Item Kinerja Pegawai	64
Tabel 3.7. Kriteria Reliabilitas Variabel Penelitian	64
Tabel 4.1. Tupoksi Kepegawaian Dikbud Prov. NTB	71
Tabel 4.2. Jenjang Umur Responden Penelitian	73
Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Responden Penelitian	74
Tabel 4.4. Gender Responden Penelitian	75
Tabel 4.5. Masa Kerja Responden Penelitian.....	76
Tabel 4.6. Rata-Rata Jawaban Kemampuan	77
Tabel 4.7. Rata-Rata Jawaban Motivasi Kerja	80
Tabel 4.8. Rata-Rata Jawaban Kinerja Pegawai	82
Tabel 4.9. Signifikansi Parameter Individual	84
Tabel 4.10. Hasil Uji D eteyrminasi Simultan.....	86
Tabel 4.11. Hasil Uji t variabel bebas terhadap variabel terikat.....	87
Tabel 4.12. Hasil Uji F variabel bebas terhadap variabel terikat	88
Tabel 4.13. Hasil Uji r^2 Pada SPSS 18.0	89



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian	48
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Dikbud Prov. NTB	72



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Kuesioner
- Lampiran 2 Identitas dan Jawaban Responden
- Lampiran 3. Distribusi Identitas Dan Jawaban Responden
- Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen Penelitian
- Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6. Tabel Distribusi Frekuensi



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap Organisasi semakin dituntut untuk dapat memberikan nilai tambah yang lebih dibandingkan dengan apa yang diharapkan jika dihubungkan dengan perkembangan yang semakin menekan organisasi untuk selalu berubah. Nilai tambah tersebut dapat terlihat dari kinerja yang ditunjukkan oleh anggota-anggota dalam organisasi.

Dalam menjalankan setiap peran dan fungsinya, setiap anggota organisasi harus terlibat secara aktif di dalamnya. Hal ini sesuai dengan definisi organisasi itu sendiri dimana terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil dari pekerjaan anggota organisasi dapat terlihat sebagai kinerja.

Menurut (Wibowo 2013:7), kinerja dapat dimaknai lebih luas tidak hanya terpaku pada hasil kerja, namun di dalamnya berkaitan dengan proses penyelesaian pekerjaan diselesaikan. Kinerja dapat dikatakan sebagai hal yang sangat berkaitan dengan proses dan pencapaian hasil pekerjaan. Selanjutnya, definisi kinerja, adalah hasil dari suatu pekerjaan karyawan baik yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan peran dan fungsinya di dalam organisasi.

Setiap organisasi mengharapkan setiap anggotanya memiliki kinerja yang optimal dalam melaksanakan pekerjaan.

Salah satunya adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTB. Salah satu tugas pokoknya adalah melaksanakan urusan pendidikan dan kebudayaan dengan menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, melaksanakan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan.

Dalam pelaksanaan target kerja, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTB masih dapat dikatakan memiliki banyak hambatan. Hal ini dapat terlihat dari hasil kerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.1. Persentase Kinerja Pegawai Tahun 2019

No	Bidang/Bagian	Rata-Rata Penilaian Kinerja				
		Pelaksanaan Tupoksi	Kecepatan Kerja	Keamanan Kerja	Inovasi	Kerjasama
1	Pejabat Fungsional	10%	10%	10%	10%	10%
2	Pejabat Eselon III	10%	10%	10%	10%	10%
3	Pejabat Eselon IV	10%	10%	10%	10%	10%
4	Sekretaria	10%	10%	10%	10%	10%
5	Bidang Pembinaan SMK	10%	10%	10%	10%	10%
6	Bidang Pembinaan SMA	10%	10%	10%	10%	10%
7	Pembinaan Kebudayaan	10%	10%	10%	10%	10%
Rata-Rata		10%	10%	10%	10%	10%

Sumber : Bagian Umum Kepegawaian Dikbud NTB 2019

Berdasarkan tabel 1.1., di atas, nampak bahwa kinerja pegawai masih sangat rendah karena berada pada persentase pencapaian rata-rata 10%. Kinerja individu dapat menggambarkan kinerja organisasi oleh sebab itu tentu saja capaian ini menunjukkan kinerja organisasi yang masih rendah. Capaian yang masih rendah ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja salah satunya adalah faktor

kemampuan (*ability*). Kemampuan pada umumnya diartikan sebagai kecakapan dan keterampilan. Kemampuan kata dasarnya adalah kompeten yang berarti cakap, mampu atau terampil. Kemampuan dan keterampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu.

Hal ini seperti pendapat (Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan James 2012:127) yang menyatakan bahwa kemampuan merupakan sebuah bawaan yang dapat dipelajari yang menunjukkan sikap dan perilakunya dalam melaksanakan sesuatu baik yang bersifat mental maupun fisik. Kemampuan merupakan perilaku yang mendasar dari seseorang yang dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Kemampuan seorang pegawai merupakan apa yang ada di dalam dirinya dan merupakan potensi untuk menyelesaikan pekerjaannya baik yang bersifat tugas fisik maupun yang bersifat tugas mental. Seorang pegawai harus memiliki Kemampuan yang baik dalam menunjang pekerjaannya berhasil atau untuk berkinerja dengan baik.

Untuk membedakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dengan yang berkinerja rendah, dapat diidentifikasi faktor-faktor penting dari kemampuan seorang pekerja yaitu : (1) kemampuan mental yang berkaitan dengan tingkat kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat dibagi ke dalam beberapa subkategori seperti kelancaran, pemahaman yang bersifat verbal, daya ingat maupun orientasi. (2) Intelegensi emosi (*emotional intelligence*) yang berkaitan dengan tingkat kemampuan seseorang untuk menyadari perasaan, mengelola emosi, memotivasi diri, mengekspresikan empati, dan menangani relasi dengan pihak lain. (3) *Tacit knowledge* yang

merujuk pada pengetahuan praktis yang diperoleh karyawan melalui pengamatan dan pengalaman langsung.

Menurut (Ivancevich, J. M., Robert, K., dan Michael 2012:127), kemampuan memiliki hubungan yang nyata terhadap kinerja pekerjaan, sehingga seorang manajer harus berusaha menyesuaikan kemampuan seseorang dengan kebutuhan pekerjaan. Apabila kemampuan dengan pekerjaannya sudah sesuai tentu saja akan dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Tabel 1.2. Gambaran Kemampuan Pegawai

No	Tupoksi	Jumlah	Persentase	Keterangan
1	Pengolah Data	19	15%	Kualifikasi Pendidikan S1 Pendidikan dan Sosial
2	Pengolah Data	1	1%	Masih Kualifikasi SMA
3	Administrasi dan Umum	48	38%	Masih Kualifikasi SMA
4	Penghimpun Data	2	2%	Masih Kualifikasi SMA
5	Administrasi dan Umum	4	3%	Masih Kualifikasi SMP
6	Administrasi dan Umum	4	3%	Masih Kualifikasi SD

Sumber : Bagian Umum Kepegawaian Dikbud NTB 2019

Adapun gambaran kemampuan kerja yang dapat dilihat dari kualifikasi pendidikan dengan pekerjaan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTB dapat dilihat pada tabel 1.2. Berdasarkan pada tabel 1.2., di atas, terlihat bahwa kualifikasi pendidikan pegawai masih banyak yang belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang harus dilaksanakannya. Hasil kerja yang baik sangat ditopang oleh kemampuan seseorang dalam bekerja yang dapat dilihat dari kesesuaian kualifikasi dengan

pendidikannya. Keberhasilan dan peningkatan hasil kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu yang salah satunya adalah tingkat pendidikan.

Selain faktor kemampuan, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Davis, pencapaian dari kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi (*motivation*). Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki oleh seseorang di dalam dirinya, yang menggerakkannya untuk bekerja dan berusaha menghasilkan sesuatu. Pengertian ini memperlihatkan bahwa motivasi dapat menunjukkan bagaimana seseorang mengarahkan dirinya. Manajer memiliki peran besar dalam menjaga dan mengarahkan perilakunya. Karyawan yang memiliki motivasi memiliki kecenderungan untuk menghasilkan pekerjaan dengan kriteria dan kualitas yang tinggi.

Adapun gambaran motivasi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi NTB dapat dilihat dari tingkat absensi dalam bekerja, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.3. Gambaran Absensi Pegawai Dikbud NTB tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Total Absensi Kehadiran					Tanpa Keterangan
			Sakit	Ijin	Cuti	TB	TD	
1	Januari	128	9	3	6		11	
2	Februari	128	11	2	2		49	
3	Maret	128	8	8	4		63	
4	April	128	5	2	1		76	
5	Mei	128	8	8	2		25	
6	Juni	128	4	5	1		52	
7	Juli	128	11	18	1		48	23
8	Agustus	128	4	10	2		59	22

Sumber : Bagian Umum Kepegawaian Dikbud NTB 2019

Berdasarkan pada tabel 1.3., di atas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai masih tinggi karena masih banyak beberapa pegawai yang sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Termasuk yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Dengan melihat latar belakang tersebut maka penulis ingin meneliti tentang Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat diidentifikasi antara lain:

1. Apakah Kemampuan berpengaruh Signifikansi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Signifikansi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat?
3. Manakah di antara variabel Kemampuan dan Motivasi Kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengukur dan menganalisis signifikansi pengaruh dari Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.
2. Untuk mengukur dan menganalisis signifikansi pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.
3. Untuk memahami dan menganalisis dominasi pengaruh di antara kedua variabel Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Secara akademis, sebagai salah satu syarat mencapai kebulatan gelar pascasarjana strata 2 pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Secara teoritis, hasil penelitian dapat dijadikan referensi dan sumber informasi bagi peneliti lain di masa-masa yang akan datang untuk menambah khasanah berupa sumber hasil kajian teoritis yang telah ditemukan dalam penelitian ini.
3. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pengambil kebijakan di lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam mengimplementasikan kebijakan yang berkaitan dengan Motivasi Kerja dan Kemampuan sehingga terus dapat meningkatkan kinerja pegawainya saat ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan karyawan baik yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan peran dan fungsinya di dalam organisasi. Menurut (Wibowo 2010:7), kinerja dapat dimaknai lebih luas tidak hanya terapku pada hasil kerja, namun di dalamnya berkaitan dengan proses penyelesaian pekerjaan diselesaikan. Sedangkan Amstrong dan Baron , mendefinisikan kinerja sebagai keluaran dari pekerjaan yang sangat berkaitan dengan tujuan organisasi, adanya kepuasan dan memberikan dampak nyata terhadap perubahan ekonomi.

Kinerja dapat dikatakan sebagai hal yang sangat berkaitan dengan proses dan pencapaian hasil pekerjaan. Selanjutnya, definisi kinerja menurut (Mangkunegara, 2010:10) adalah hasil dari suatu pekerjaan karyawan baik yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan peran dan fungsinya di dalam organisasi.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

(Mathis 2015:113) berpendapat bahwa faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja individual diantaranya adalah kemampuan secara

individual yang dimiliki seseorang, dorongan yang miliknya dalam bekerja, dan dukungan yang diberikan oleh organisasi.

$$\text{Kinerja (Performance-P)} = \text{Kemampuan (Ability-A)} \times \text{Usaha (Effort-E)} \times \text{Dukungan (Support-S)}$$

$$P = A \times E \times S$$

Makna dari model di atas adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor kemampuan dan motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat *Davis* yang merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned} \text{Kinerja} &= \text{Kemampuan} \times \text{Motivasi} \\ \text{Motivasi} &= \text{Perilaku} \times \text{Situasi} \\ \text{Kemampuan} &= \text{Pengetahuan} \times \text{Keterampilan} \end{aligned}$$

Menurut *Timple*, faktor yang dapat membentuk kinerja terdiri dari faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal erat kaitannya dengan sifat yang dimiliki oleh seseorang. Misalnya, kinerja yang dihasilkan oleh seseorang itu baik atau tinggi bisa jadi disebabkan oleh alasan karena orang tersebut memiliki kemampuan yang tinggi dan orang tersebut merupakan pekerja keras. Sementara terdapat karyawan lainnya yang mempunyai kinerja yang kurang baik atau rendah yang dikarenakan orang tersebut memiliki kemampuan yang kurang kompeten dan merupakan tipe kurang berusaha secara maksimal terutama dalam memperbaiki kekurangannya.

Faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari aspek lingkungan kerja maupun lingkungan organisasi. Contohnya budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, iklim kerja, fasilitas dan kebijakan organisasi.

Selain itu, (Rosidah 2010:201) mengemukakan juga beberapa faktor yang menentukan kinerja seseorang. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang atau instansi antara lain pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku. Pengetahuan dan keterampilan dapat menjadi suatu dasar dalam pencapaian kinerja. Pengetahuan merupakan hasil atau keluaran yang diperoleh seseorang dari kegiatannya menempuh pendidikan baik yang bersifat formal maupun informal. Pengetahuan ini memberikan daya intuisi dalam menganalisa suatu permasalahan yang terjadi sehingga tercipta kemampuan analisa dalam mengatasi suatu permasalahan yang terjadi. Keterampilan merupakan penguasaan kemampuan secara teknis dan operasional dalam bidang tertentu yang diperolehnya dari pengalaman maupun pelatihan. Pengetahuan dan keterampilan dapat dimasukkan sebagai faktor kemampuan.

c. Kontribusi Kinerja

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut (Mathis 2015:73) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1) Kuantitas Keluaran

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar

umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.

2) Kualitas Keluaran

Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.

3) Jangka Waktu Keluaran

Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Misalnya: waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempersingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.

4) Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

5) Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

d. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja karyawan secara sistematis dan terorganisir. Penilaian kinerja dilakukan sebagai bahan evaluasi dari pelaksanaan kerja dari karyawan yang perlu dilihat bagaimana tingkat efektifitas pencapaiannya. Megginson mengemukakan bahwa "*Performance appraisal is the process an employer uses to determine whether an employee is performing the job as intended*" (Mangkunegara 2010:9). Penilaian kinerja dimaksudkan sebagai proses yang dilakukan oleh organisasi atau pimpinan dalam mengukur sejauh mana seorang karyawan atau pegawai menyelesaikan pekerjaan sebagaimana tuntutan organisasi.

Sikula, mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan kegiatan yang bersifat sistematis karena berkaitan dengan proses mengukur sejauh mana pencapaian pegawai dalam bekerja. Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi kerja karyawan yang dikemukakan Megginson, adalah "Suatu proses yang digunakan pimpinan guna mengetahui capaian seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya".

Menurut (Rosidah, 2010:17), pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara mengevaluasi dan mengukur kontribusi pegawai dalam

organisasi. Nilai utama dari kinerja adalah berkaitan dengan bagaimana menentukan capaian dan kontribusi pegawai dari setiap tugas yang dilaksanakannya.

Sikula menjelaskan bahwa *“Employee appraising is the systematic evaluation of a worker's job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing”* Artinya bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Penilaian prestasi pegawai adalah kegiatan untuk menentukan sudah sejauh mana pegawai telah mencapai tingkatan target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi secara sistematis berdasarkan standar pekerjaan yang telah ditetapkan kepadanya. Penilaian ini dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung dari pegawai yang bersangkutan. Selain atasan langsung, atasan tidak langsung juga dapat melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai. Kepala bagian kepegawaian atau personalia juga dapat bertanggung jawab untuk melakukan penilaian kinerja pegawai.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah terutama melakukan perbaikan terhadap setiap kinerja pegawai yang masih rendah sehingga ditemukan rumusan dalam merumuskan kebijakan dalam perbaikan kinerja. Menurut (Soeprihanto 2010).

salah satu tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang karir pegawai tersebut, perencanaan karir, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan maupun pemberhentiannya.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan yang dirumuskan oleh (Mangkunegara 2010:8) adalah :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur tingkat akurasi dalam penyelesaian pekerjaan karyawan.
- 3) Sebagai landasan dalam mengevaluasi setiap aktivitas pegawai di dalam organisasi.
- 4) Sebagai landasan untuk melakukan evaluasi dari setiap kegiatan pelatihan, pelaksanaan pekerjaan, struktur organisasi, kebijakan pengawasan dan kondisi kerja.
- 5) Sebagai alat ukur dalam menentukan kebutuhan diklat bagi pegawai di dalam organisasi.
- 6) Sebagai media motivator dalam mengarahkan pegawai untuk mencaai kinerja terbaiknya.
- 7) Sebagai media untuk mengukur kekurangan dan kelemahan kompetensi pegawai sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- 8) Sebagai indikator dalam kebijakan seleksi dan penempatan kerja bagi pegawai.

- 9) Sebagai media perbaikan kapasitas keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- 10) Sebagai landasan dalam menentukan rumusan uraian tugas (*job description*) bagi pegawai.

f. Metode Penilaian Kinerja

Menurut (Umar 2012:41), salah satu model yang digunakan dalam melakukan evaluasi adalah model UCLA yang ditemukan oleh Alkin. Evaluasi ini dilakukan ke dalam lima macam, yaitu sebagai :

- a) *System assesment*, yaitu kegiatan evaluasi yang berkaitan dengan pemberian informasi mengenai kondisi suatu sistem.
- b) *Program planning*, yaitu kegiatan evaluasi yang berkaitan dengan evaluasi yang membantu pemilihan aktivitas-aktivitas dalam program tertentu yang mungkin akan berhasil memenuhi kebutuhannya.
- c) *Program implementation*, yaitu kegiatan evaluasi yang berkaitan dengan penyiapan informasi tentang program yang sudah diperkenalkan kepada pegawai maupun kelompok tertentu sesuai dengan yang telah direncanakan.
- d) *Program improvement*, yaitu kegiatan evaluasi yang berkaitan dengan bagaimana program berfungsi, bagaimana program bekerja, bagaimana mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin dapat mengganggu pelaksanaan kegiatan.
- e) *Program certification*, yaitu kegiatan evaluasi yang berkaitan dengan pemberian informasi tentang suatu manfaat dari suatu kegiatan atau program.

Menurut (Notoatmodjo, 2014:136), "Metode penilaian terhadap kinerja umumnya dapat dikelompokkan menjadi 2 macam, yakni metode penilaian yang berorientasi waktu yang lalu, dan metode penilaian yang berorientasi pada waktu yang akan datang".

a) Metode penilaian Kinerja Berorientasi Waktu Lalu

Penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu bermakna bahwa penilaian kinerja seseorang karyawan dinilai berlandaskan pada hasil kerja yang telah dicapainya pada waktu yang lalu. Teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup :

- a. *Rating Scale*. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan skala baik dari nilai tertinggi sampai nilai terendah guna menilai kinerja pegawai. Penilaian dilakukan dengan memberikan skala penilaian yang dilakukan dengan membandingkan hasil dari pekerjaan pegawai dengan item dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dengan memberikan simpulan penilai dari ceklist yang telah dibuat.
- b. *Ceklist*. Dalam metode *ceklist* penilai hanya memilih pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia, yang memperlihatkan kinerja dan karakteristik-karakteristik karyawan (yang dinilai). Cara ini dapat memberikan gambaran prestasi kerja yang akurat, apabila pernyataan-pernyataan dalam instrument penilaian itu disusun secara cermat, dan diuji terlebih dahulu tentang validitas dan reliabilitasnya.
- c. Metode Peristiwa Kritis. Metode ini merupakan proses penilaian yang dilandaskan pada uraian catatan dari atasan langsung atau pihak penilai

yang diberikan kewenangan oleh organisasi. Atasan langsung memberikan uraian tentang aspek yang akan dinilai berdasarkan pekerjaan yang dilaksanakan. Catatan ini berisi hal-hal yang bersifat positif maupun negatif tentang pelaksanaan pekerjaan yang kemudian diberikan simpulan penilaian terhadap karyawan yang bersangkutan.

- d. Metode Peninjauan Lapangan. Penilaian ini dilakukan dengan cara-cara penilai atau atasan langsung turun langsung untuk mengawasi dan menilai pekerjaan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara bersamaan dengan kegiatan supervisi karyawan. Kegiatan penilaian dalam metode ini juga dapat dilakukan dengan sengaja atau secara terencana mendatangi setiap lokasi kerja karyawan guna memberikan penilaian kinerja mereka.
- e. Tes Prestasi Kerja. Penilaian ini dilaksanakan dengan melakukan tes secara tertulis kepada karyawan yang akan dievaluasi. Jawaban yang diberikan oleh karyawan dalam bentuk tertulis namun memiliki kelemahan karena tidak secara langsung memberikan gambaran tentang hasil kerja mereka.
- b) Metode Penilaian Kinerja Berorientasi Waktu Yang Akan Datang

Metode penilaian kinerja ini terusat pada pegawai yang memiliki sasaran kerja pada masa yang akan datang. Teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain, sebagai berikut :

- a. Penilaian Diri (*Self Apparsials*). Metode penilaian ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan dinilai oleh karyawan itu sendiri. Tujuan penilaian ini adalah untuk pengembangan diri karyawan dalam rangka pengembangan organisasi.

- b. Pendekatan *Management By Objective (MBO)*. Metode penilaian ini dilakukan dengan cara atasan langsung turun langsung untuk mengawasi dan menilai pekerjaan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara bersamaan dengan kegiatan karyawan.
- c. Penilaian Psikologis. Penilaian ini merupakan kegiatan penilaian dengan melakukan wawancara kepada pegawai secara mendalam dengan melakukan diskusi maupun tes psikologi terhadap pegawai yang akan dinilai. Aspek yang dinilai adalah aspek psikologis
- d. Teknik Pusat Penilaian. Kegiatan penilaian ini dilakukan oleh pusat penilaian. Teknik ini biasa dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yang sudah maju dan memiliki standar baku dalam memberikan penilaian terhadap kinerja pegawainya. Hasil penilaian digunakan untuk meningkatkan kemampuan pegawai di masa yang akan datang.

g. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Mahsun 2012:71), indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*). Namun sebenarnya terdapat perbedaan makna meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja. Item dari kinerja dapat mengacu pada penilaian prestasi kerja secara tidak langsung yang merupakan uraian-uraian indikasi sehingga bersifat kualitatif. Selain itu, penilaian juga dapat dilakukan dengan kriteria prestasi kerja yang mengacu secara langsung atau biasa disebut penilaian kuantitatif. Sedangkan ukuran kinerja merupakan kriteria yang digunakan

secara langsung. Indikator maupun ukuran ini sangat diperlukan dalam merumuskan capaian tujuan organisasi.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh (Mangkunegara 2010:61) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator yaitu:

1. Kuantitas, Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:
 - a. Proses kerja
 - b. Kondisi pekerjaan
 - c. Waktu yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan
2. Kualitas Kerja. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:
 - a. Hasil kerja sesuai dengan ketetapan atau standar pekerjaan
 - b. Kualitas pekerjaan
 - c. Tingkat kemampuan dalam bekerja
3. Kerja Sama. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:
 - a. Jalinan kerja sama dengan rekan kerja
 - b. Kekompakan dengan rekan kerja

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, pengertian kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai di dalam organisasi tempat bekerja, dengan indikator kuantitas, kualitas dan kerjasama.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki oleh seseorang di dalam dirinya, yang menggerakkannya untuk bekerja dan berusaha menghasilkan sesuatu. Pengertian ini memperlihatkan bahwa motivasi dapat menunjukkan bagaimana seseorang mengarahkan dirinya. Manajer memiliki peran besar dalam menjaga dan mengarahkan perilakunya. Menurut (Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan James 2012:185), karyawan yang memiliki motivasi memiliki kecenderungan untuk menghasilkan pekerjaan dengan kriteria dan kualitas yang tinggi.

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi pekerjaan (*situation*) pada organisasinya. Mereka bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan dorongan kerja yang masih rendah (Mangkunegara 2010:67).

Motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang mendorong seorang pegawai untuk menggerakkan dan mengarahkan perilakunya. Kekuatan atau dorongan yang timbul dari seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan (kekurangan yang dialami individu pada suatu waktu tertentu) dan tujuan (hasil kerja yang dikejar). Menurut (Ivancevich, J. M., Robert, K., dan Michael 2012:144), motivasi dapat dibentuk oleh setidaknya tiga komponen yaitu arah, intensitas dan ketekunan. Hal ini sama dengan yang disampaikan oleh (Robbins dan

Judge, 2012:244) yang mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki oleh seseorang di dalam dirinya, yang menggerakkannya untuk bekerja dan berusaha menghasilkan sesuatu.. Sedangkan menurut (Hasibuan 2010:45), motivasi merupakan hal-hal yang mendorong seseorang untuk menggerakkannya untuk mau giat berusaha dan bekerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

b. Hierarki Kebutuhan Maslow

Hierarki dari Maslow merupakan hirarki kebutuhan yang menjadi perhatian banyak orang karena menggambarkan alasan yang menjadi dorongan manusia untuk bekerja dan berusaha dalam kehidupan sehari-hari. Teori ini dikembangkan oleh Abraham Maslow. Pada teori ini, Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi beberapa bagian yaitu, kebutuhan yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri (Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan James 2012:249).

- (1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan yang mendasar yang harus segera dipenuhi, contoh: makan, minum, tempat tinggal dan lain-lain;
- (2) Kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan keamanan dan keselamatan diri maupun ekonomi, masa depan contohnya: keamanan dalam bekerja, keamanan ekonomi di masa depan, dan bebas dari ancaman-ancaman;
- (3) Kebutuhan akan rasa dimiliki dan dicintai, yaitu kebutuhan akan teman, kerja sama, rasa saling cinta mencintai, untuk saling memperhatikan, mencurahkan isi hati dan lain-lain;

- (4) Kebutuhan akan pengakuan diri, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri baik dari bawahan, teman atasan, keluarga dan lingkungan, contohnya pujian, tanda penghargaan; dan
- (5) Kebutuhan akan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menonjolkan diri atau menggunakan segala kemampuannya untuk mencapai prestasi yang tinggi. Dalam usaha untuk memenuhi segala kebutuhannya tersebut seseorang akan berperilaku yang dipengaruhi atau ditentukan oleh pemenuhan kebutuhannya (Robbins, S. dan Judge 2012:246).

c. Teori ERG

Adelfer setuju dengan Maslow bahwa kebutuhan-kebutuhan individual tersusun secara hierarki. Namun hierarki kebutuhan yang diusulkan oleh Adelfer hanya terdiri dari tiga set kebutuhan. Kebutuhan yang diusulkan oleh Adelfer ini terdiri dari eksistensi, keterkaitan, dan pertumbuhan (Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan James 2012:250).

- (1) Eksistensi. Kebutuhan-kebutuhan terputuskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji dan kondisi pekerjaan.
- (2) Keterkaitan. Kebutuhan-kebutuhan terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
- (3) Pertumbuhan. Kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan oleh seorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif dan produktif (Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan James 2012:250).

d. Teori X dan Teori Y

Motivasi kerja memang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mc Gregor telah menguraikan teori tentang motivasi yakni teori X dan teori Y. Menurut Teori X, empat asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah (Robbins, S. dan Judge 2012:246):

- (1) Karyawan biasanya tidak menyukai suatu pekerjaan dan dia akan berusaha untuk meninggalkannya sebisa mungkin;
- (2) Karyawan seperti ini harus dipaksa karena merupakan tipe karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya.
- (3) Karyawan seperti ini akan menghindari setiap tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.
- (4) Karyawan seperti ini tidak suka mengambil resiko kerja dan lebih memilih situasi yang aman.

Bertentangan dengan pandangan negatif tersebut mengenai sifat manusia dalam Teori X, Mc Gregor menyebutkan adanya empat asumsi baik atau positif yang dinamakan sebagai Teori Y. (Robbins, S. dan Judge 2012:246):

- a) Karyawan meyakini bahwa pekerjaan merupakan hal yang menarik untuk dilakukan.
- b) Karyawan akan berusaha sebisa mungkin untuk mengendalikan diri dari sifat dan perilaku emosi ketika bekerja.

- c) Karyawan akan berusaha untuk menerima setiap pekerjaan yang diembannya.
- d) Karyawan memiliki sikap dan perilaku inovatif dalam berbagai kesempatan sehingga membantu pimpinan dalam mengambil keputusan.

Dari uraian tersebut tipe karyawan X memiliki aspek negatif bila lebih dicermati sehingga perlu solusi. Solusi terbaik adalah dengan memberikan kontribusi dengan memberikan peran yang lebih aktif kepada setiap karyawan bertipe X. Sehingga mereka menjadi lebih aktif meskipun harus dipaksa ada awalnya. (Robbins, S. dan Judge 2012:247).

e. Teori Dua Faktor Herzberg

Seseorang akan bekerja karena didorong oleh berbagai faktor. Setiap pegawai pun demikian halnya, mereka terdorong untuk bekerja karena banyak faktor salah satunya adalah adanya kebutuhan. Kebutuhan yang harus dipenuhi menuntut seseorang untuk harus bekerja dan berusaha. Karena dengan hasil kerja yang diperolehnya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya.

Fredrick Herzberg telah menguraikan mengenai teori ini, dimana adanya sikap dan perilaku puas dan tidak puas dalam diri seseorang dalam bekerja. Banyak faktor yang menyebabkannya, yaitu:

- 1) Ketidakpuasan timbul karena gaji yang tidak sesuai, kondisi kerja yang tidak kondusif dan kebijaksanaan organisasi yang kurang memihak pegawai;

- 2) Kepuasan merupakan aspek yang memotivasi seperti pencapaian prestasi, pengetahuan yang baik, diberikannya tanggungjawab, dan adanya kemajuan (Robbins, S. dan Judge 2012:248).

f. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland berfokus pada tiga aspek kebutuhan seseorang diantaranya pencapaian, kekuatan, dan hubungan (Robbins, S. dan Judge 2012:249). Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*) merupakan suatu usaha yang didorong untuk mencapai lebih dari standar yang telah ditetapkan.
- 2) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) merupakan merupakan suatu usaha yang didorong untuk mencapai pengaruh kepada orang lain.
- 3) Kebutuhan akan hubungan (*need for affiliation*) merupakan merupakan suatu usaha yang didorong untuk memiliki teman kerabat dalam kehidupan maupun pekerjaan.

Beberapa orang memiliki orientasi untuk dapat mencapai keberhasilan dengan berjuang mencapai keberhasilan bukan penghargaan secara pribadi. Dorongan ini dinamakan sebagai dorongan pencapaian. Berdasarkan hasil penelitiannya, McClelland menemukan bahwa beberapa individu yang memiliki prestasi tinggi akan membedakan diri mereka dengan orang lain berdasarkan keinginan dan orientasi mereka guna mengerjakan hal-hal yang lebih baik. Mereka berusaha untuk menemukan suatu situasi yang akan membawa mereka untuk menemukan berbagai hal yang menggiring mereka

untuk menyelesaikan suatu permasalahan, menemukan umpan balik, dan berusaha mencari berbagai hal yang bersiat menantang dalam kehidupan. Mereka tidak berorientasi pada kebetulan akan tetapi mereka akan cenderung berusaha dengan sekuat-kuatnya meskipun terdapat tantangan yang luar biasa yang menghadangnya (Robbins, S. dan Judge 2012:250).

Individu berprestasi tinggi tampil dengan sangat baik ketika mereka merasa kemungkinan berhasil adalah 0,5, yaitu ketika memperkirakan bahwa mereka memiliki kesempatan 50-50 untuk berhasil. Mereka tidak suka berspekulasi dengan ketidaktepatan yang tinggi karena tidak mendapatkan kepuasan pencapaian dari keberhasilan yang kebetulan. Demikian pula, mereka tidak menyukai ketidaktepatan rendah (kemungkinan untuk berhasil rendah) karena nantinya tidak akan ada tantangan untuk keterampilan-keterampilan mereka. Mereka senang menentukan tujuan-tujuan yang mengharuskan mereka berjuang (Robbins, S. dan Judge 2012:251).

Kebutuhan kekuatan (nPow) adalah keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Individu dengan nPow tinggi suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi status, serta cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan mendapatkan pengaruh atas individu lain daripada kinerja yang efektif.

Kebutuhan yang ketiga yang dipisahkan oleh McClelland adalah hubungan (nAff). Kebutuhan ini telah mendapatkan perhatian yang paling sedikit dari para peneliti. Individu dengan motif hubungan yang tinggi berjuang

untuk persahabatan, lebih menyukai situasi yang kompetitif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi (Robbins, S. dan Judge 2012:252).

g. Indikator Motivasi Kerja Pegawai Negeri

Rumusan indikator Motivasi Pegawai Negeri (*Public Service*) terdiri dari tugas warga negara, pengorbanan (pengabdian), mengutamakan kepentingan publik, perasaan kasihan, keadilan sosial, dan ketertarikan pada pembuatan kebijakan. Berdasarkan beberapa indikator ini, yang dirasakan relevan dengan objek penelitian terfokus pada tiga indikator yaitu tugas warga negara, pengorbanan (pengabdian), dan mengutamakan kepentingan publik (Mas'ud, 2010:99). Secara rinci indikator motivasi kerja pegawai publik antara lain :

a) Tugas Warga Negara, dapat diukur dengan :

- (1) Keinginan untuk melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugas kepada negara,
- (2) Memiliki keinginan untuk membantu memecahkan masalah yang timbul dalam masyarakat.

b) Pengorbanan (Pengabdian), dapat diukur dengan :

- (1) Melakukan perbuatan baik bagi masyarakat adalah hal penting.
- (2) Mendahulukan tugas daripada kepentingan sendiri.

c) Mengutamakan kepentingan publik, dapat diukur dengan :

- (1) Pelayanan publik yang berarti adalah hal yang sangat penting.
- (2) Merasa pelayanan masyarakat adalah tugas yang terpenting.

Berdasarkan pada beberapa teori yang telah dikemukakan di atas mengenai motivasi, definisi konseptual dari Motivasi pegawai dalam penelitian ini adalah dorongan dalam diri pegawai untuk bekerja mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan indikator terdiri dari (a) Tugas Warga Negara, dapat diukur dengan : (1) Keinginan untuk melakukan yang terbaik, (2) Memiliki keinginan untuk membantu memecahkan masalah yang timbul dalam masyarakat. (b) Pengorbanan (Pengabdian), dapat diukur dengan : (1) Melakukan perbuatan baik bagi masyarakat adalah hal penting, (2) Mendahulukan tugas daripada kepentingan sendiri. (c) Mengutamakan kepentingan publik, dapat diukur dengan : (1) Pelayanan publik yang berarti adalah hal yang sangat penting, (2) Merasa pelayanan masyarakat adalah tugas yang terpenting.

3. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, atau kemampuan. Kata dasar kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. Kemampuan dan keterampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu. Kemampuan menurut Mc. Clelland merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti 2011:18). Model konseptual Kemampuan dapat terbagi atas pengetahuan, keterampilan dan kecakapan. Kemampuan adalah sebuah *trait* (bawaan atau

dipelajari) yang mengizinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Kemampuan adalah sifat biologikal dan yang bisa dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu baik bersifat mental maupun fisik (Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan James 2012:281).

Menurut (Ivancevich, J. M., Robert, K., dan Michael 2012:262), kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. Artinya bahwa kemampuan seorang pegawai merupakan apa yang ada di dalam dirinya dan merupakan potensi untuk menyelesaikan pekerjaannya baik yang bersifat tugas fisik maupun yang bersifat tugas mental. Seorang pegawai harus memiliki Kemampuan yang baik dalam menunjang pekerjaannya berhasil atau untuk berkinerja dengan baik.

Menurut Boulter *et al.* Kemampuan adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya (Rosidah, 2010:19). Dari uraian tersebut, kemampuan dapat mengandung kepribadian yang melekat pada karyawan dengan berbagai perilaku yang masih tetap dapat diprediksi pada setiap keadaan dan kondisi kerjanya. Melakukan prediksi terhadap karyawan atau pegawai yang berkinerja baik menjadi dapat dilakukan.

Analisis Kemampuan telah disesuaikan dengan pengembangan karir. akan tetapi standar kemampuan perlu ditetapkan untuk mengetahui standar kinerja. Menurut Boulter *et al* level Kemampuan adalah sebagai berikut *skill, knowledge, self-concept, self image, trait dan motive*. *Skill* adalah keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas secara operasional (Rosidah,

2010:22). *Knowledge* adalah pengetahuan seseorang yang diperoleh dari pendidikan yang telah ditempuhnya. *Social role* adalah nilai-nilai sosial yang ditonjolkannya ketika berkeja dengan banyak membantu orang lain. *Self image* adalah keyakinan terhadap diri sendiri yang mampu bekerja dengan baik. *Trait* adalah bawan dari seseorang yang ditunjukkan ketika dia bekerja dan berusaha di dalam organisasi. *Motive* adalah dorongan yang dimilikinya untuk bekerja dan berusaha menyelesaikan sesuatu yang harus diselesaikan.

Skill dan *Knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Nilai-nilai sosial dan keyakinan atau kepercayaan terhadap diri sendiri memiliki kecendrungan untuk dapat dikendalikan, tetapi pengendaliannya berasal dari luar. Karena terdapat faktor kepribadian yang dapat dibentuk dari lingkungan luar. Pengetahuan dan keterampilan dapat dikatakan agak relatif mudah untuk dikembangkan melalui program pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan dan harus berhubungan langsung dengan pekerjaan yang dilaksanakan di tempat kerja. Sementara motif dan bawaan merupakan aspek yang berkaitan dengan kepribadian seseorang sehingga masih sangat sulit untuk dinilai dan dikembangkan. Meskipun memiliki kemungkinan, akan tetapi membutuhkan waktu yang relatif lama.

Indikator Kemampuan menurut Mc. Clelland adalah keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), peran sosial (*social role*), citra diri (*self-concept*), sifat/ciri (*trait*) dan motif (*motives*) (Sedarmayanti 2011:21).

Spencer dan Spencer menyatakan bahwa Kemampuan merupakan sifat yang menjadi dasar bagi seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga sangat berkaitan kinerja yang dihasilkan. Kemampuan inilah yang biasanya dijadikan acuan untuk mengukur kinerja pegawai apakah efektif atau tidak di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Moeheriono, 2014:63).

b. Ruang Lingkup Kemampuan

Skill (keterampilan) pegawai merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik. Tujuan pengembangan pegawai adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya (Wibowo, 2010:80).

Human capital (peran pegawai) yang strategik akan memfokuskan pada produktivitas perilaku pegawai dalam organisasi. Perilaku strategik adalah perilaku produktif yang secara langsung mengimplementasikan strategi organisasi. Keterampilan atau sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses. Oleh karena itu, pengembangan *skill* (keterampilan) juga harus diusahakan dalam

pengembangan pegawai. Adanya perbedaan dalam objek pengembangan yaitu pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai akan membawa konsekuensi pada metode-metode pengembangannya.

Seperti era sekarang ini, banyak perusahaan modern yang memakai alat elektronik seperti *Internet* untuk menarik hati para pelanggan agar dapat bergabung dengan perusahaan tersebut. Tapi ada juga yang perusahaan yang masih memakai jasa kinerja dari seorang pegawai untuk berperan aktif di lingkungan masyarakat. Perkembangan pengetahuan yang merupakan proses intelektual dapat dilaksanakan dengan cara bersekolah, kuliah *audiovisual aids*, dan intruksi-intruksi yang telah diprogramkan.

Tujuan pengembangan keterampilan seorang pegawai mengenai sumber daya manusia (SDM) sebagai berikut (Wibowo, 2010:84) :

- 1) Produktivitas kerja adalah pengembangan yang berpengaruh dalam produktivitas kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *tehnical skill*, *human skill*, dan *management skill* pegawai yang semakin baik.
- 2) Efisiensi adalah pengembangan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi arusnya mesin-mesin.
- 3) Kerusakan adalah pengembangan pegawai yang bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

- 4) Kecelakaan yang mempengaruhi pengembangan pegawai dalam mengurangi tingkat kecelakaan pegawai, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan organisasi berkurang.
- 5) Pelayanan adalah pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang telah baik dari pegawai kepada pelanggan organisasi, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi stakeholders organisasi tersebut.
- 6) Moral adalah pengembangan moral pegawai yang akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 7) Karier adalah kesempatan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar, karena keahlian keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik.
- 8) Konseptual adalah suatu pemimpin semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.
- 9) Kepemimpinan adalah suatu kepemimpinan seorang pimpinan akan lebih baik, *human relations*nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
- 10) Balas jasa adalah pengembangan, balas jasa seperti gaji, upah isentif, dan *benefits* dalam pegawai akan meningkat karena prestasi kerja semakin besar.

11) Pelanggan atau pengguna jasa adalah pengembangan pegawai akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat pengguna jasa, karena merka akan memperoleh baran atau pelayanan yang lebih bermutu.

Skill (keterampilan) seorang pegawai saat bekerja sangat berpengaruh oleh pengembangan suatu perusahaan ataupun lembaga. Karena seorang pegawai mempunyai potensi *skill* (keterampilan) yang memiliki hasil nilai positif kinerjanya yang baik dalam meningkatkan kualitas pelayanan saat berkerja.

Perusahaan atau lembaga juga telah meningkatkan fasilitas yang cukup memadai untuk para pegawainya, agar para pegawai dapat melakukan kegiatan pekerjaannya secara efektif. Dalam pengertian *skill* yaitu sebagai kelebihan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil penelitian dan pengalaman saat bekerja. *Skill* (keterampilan) seorang pegawai merupakan faktor paling utama dalam proses kesuksesan bagi suatu pencapaian target yang telah di tetapkan oleh perusahaan ataupun lembaga tersebut. Untuk memberikan suatu pelayanan yang terbaik dari seorang pegawai kepada masyarakat. *Skill* (keterampilan) sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat.

Seorang pegawai harus memiliki *skill* sebagai kemampuan keterampilan saat diperintahkan oleh pimpinan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pengetahuan dari seorang pegawai terhadap pelaksanaan tugasnya dengan baik, apabila seorang pegawai mampu

menjalankan dan mengerjakan tugas sesuai dengan kewajibannya dan dapat diselesaikannya dengan baik dan tepat. Dilihat dari keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat dilihat dari cara kinerja pegawai tersebut, dengan cara meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam bekerja serta strategi *skill* (keterampilan) pegawai yang akan mempengaruhi keahlian pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Keterampilan sangat mempengaruhi sifat pegawai dalam tingkat kesuksesan seseorang. Dengan adanya keterampilan seorang pegawai dapat menciptakan kehidupan yang lebih baik, dapat meningkatkan kepercayaan dirinya dalam lingkungan pekerjaan, dapat berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain, serta dapat mengenal karakter para pelanggannya. Keterampilan seorang pegawai dalam dunia pekerjaan juga memerlukan sikap, seperti :

- 1) Kecerdasan yaitu sikap kemampuan seseorang dalam berpikir, memahami gagasan secara luas tentang berbagai pengetahuan, serta memecahkan berbagai permasalahan yang dapat membantu seorang pegawai saat mendapati *problem* yang terjadi dilingkungan pekerjaan.
- 2) Kreatif yaitu sikap kemampuan seseorang dalam menemukan ide-ide dalam bentuk unik yang belum dimiliki atau berbeda dengan yang lain. Sikap kreatif seorang pegawai ini tidak dapat berkembang dengan sendirinya, tetapi pemikiran untuk menciptakan suatu yang baru yang datang dari lingkungannya.

- 3) Disiplin yaitu sikap kemampuan seseorang dalam menaati suatu peraturan, seperti seorang pegawai yang menaati peraturan pekerjaan di perusahaan atau lembaga tersebut. d. Berinteraksi dengan komunikasi yaitu sikap kemampuan seseorang dalam hubungan berkomunikasi dengan lancar dalam menjalin keakraban dan agar dapat berkerjasama dengan para pelanggan atau *client* dengan baik.

Soft skill yang mencakup spektrum kemampuan dan sifat-sifat manusia yang luas, seperti kesadaran diri bertujuan untuk mengetahui situasi, dapat dipercaya oleh pelanggan, berhati nuraini, mampu beradaptasi dengan masyarakat, berpikir kritis, bersikap berinisiatif, berempati, percaya diri, berintegrasi dalam kewibawaannya, penguasaan diri, kesadaran berorganisasi, bersahabat, berpengaruh dalam berani ambil resiko, bisa menyelesaikan masalah, punya jiwa pimpinan dan memiliki manajemen waktu.

c. Aspek Kemampuan

(Hutapea, 2010:62) menjelaskan bahwa terdapat tiga komponen yang dapat membentuk kemampuan seseorang, yang terdiri dari pengetahuan, kompetensi dan perilaku secara individual. Pengetahuan merupakan daya nalar yang dimiliki seseorang untuk memahami operasional pekerjaannya sesuai dengan bidang yang dimilikinya. Pengetahuan yang dimiliki pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan diselesaikan.

Pegawai yang memiliki pengetahuan yang cukup dapat meningkatkan efektifitas dari organisasi atau lembaga. Namun pegawai yang dikatakan belum memiliki pengetahuan yang cukup biasanya memiliki keluaran kerja yang

sering tertunda, bahkan akan sering melakukan pemborosan waktu ataupun biaya, serta faktor-faktor produksi lainnya.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep Kemampuan adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2010:53):

- a) Pengetahuan (*knowledge*), merupakan kemampuan kognitif seseorang, misalnya pegawai memiliki kesadaran tentang bagaimana seharusnya pekerjaan dilaksanakan sebaik-baiknya.
- b) Pemahaman (*understanding*), merupakan kemampuan kognitif dan afektif yang dimiliki oleh seorang pegawai. Kemampuan ini dapat misalkan ketika seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki pemahaman terkait dasar, standar dan aturan yang harus dilaksanakannya.
- c) Nilai (*value*), adalah keyakinan dan kepercayaan yang melekat pada diri seseorang yang menjadi aturan tidak tertulis dalam dirinya yang terus dibawa dan diyakininya sebagai pedoman hidup dan menjadi pedomannya dalam bekerja dan berusaha.
- d) Keterampilan (*skill*), adalah keahlian yang melekat dalam diri seseorang yang tidak dimiliki oleh orang lain disekitarnya. Keahlian ini dapat diperoleh dari pengalaman yang telah dilalui selama bekerja.
- e) Sikap (*attitude*), yaitu rasa senang maupun tidak senang yang dimiliki seseorang terhadap situasi dan kondisi yang terjadi di luar.
- f) Minat (*interest*), merupakan adanya kecenderungan yang dimiliki seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu hal.

d. Tingkatan Kemampuan SDM

Spencer dan Spencer mengelompokkan tiga tingkatan Kemampuan yaitu (Wibowo, 2010:87):

a) *Behavioral Tools*

- (1) *Knowledge* merupakan kesadaran tentang bagaimana seharusnya pekerjaan dilaksanakan sebaik-baiknya.
- (2) *Skill* merupakan keahlian yang melekat dalam diri seseorang yang tidak dimiliki oleh orang lain disekitarnya yang diperoleh dari pengalaman yang telah dilaluinya.

b) *Image Attribute*

- (1) *Social Role* merupakan suatu perilaku yang timbul akibat adanya penguatan dari lingkungan luar organisasi, seperti menjadi diri sebagai pemimpin atau menjadi pengikut, menjadikan diri sebagai agen perubahan atau menjadi diri agen anti perubahan.
- (2) *Self Image* merupakan keyakinan terhadap diri sendiri dari kepribadian yang dimilikinya yang berkaitan dengan harga diri dan identitas yang dimilikinya.

c) *Personal Characteristic*

- (1) *Traits* adalah bawaan sejak lahir yang mendasari karakteristik mendasar dari perilaku seseorang.
- (2) *Motive* merupakan dorongan yang mendasari seseorang untuk melakukan sesuatu hal dalam kehidupannya.

e. Jenis Kemampuan Individu

Ada lima dimensi Kemampuan yang harus dimiliki oleh semua individu (Moehariono, 2014:64) yaitu sebagai berikut:

- a) Keterampilan dalam mengerjakan tugas (*Task-skills*), yakni hal-hal yang berkaitan tentang tuntutan yang harus dimiliki yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan sehari-hari.
- b) Keterampilan dalam pengelolaan tugas (*Task management skills*), yakni hal-hal yang berkaitan tentang tuntutan yang harus dimiliki yang berkaitan dengan serangkaian tugas yang berbeda dalam pekerjaan.
- c) Keterampilan dalam pengambilan tindakan yang tepat (*Contingency management skills*), yakni hal-hal yang berkaitan tentang tuntutan yang harus dimiliki yang berkaitan dengan mengambil tindakan yang tepat ketika terjadi suatu masalah.
- d) Keterampilan dalam melakukan kerja sama (*Job role environment skills*), yakni hal-hal yang berkaitan tentang tuntutan yang harus dimiliki yang berkaitan dengan kerja sama dengan orang lain.
- e) Keterampilan dalam melakukan adaptasi (*Transfer skill*), yakni hal-hal yang berkaitan tentang tuntutan yang harus dimiliki yang berkaitan dengan penyesuaian diri dengan lingkungan yang baru.

f. Manfaat Penggunaan Kemampuan

Konsep Kemampuan telah banyak diterapkan di dalam aspek operasional manajemen sumber daya manusia meskipun dominan pada aspek

pelatihan, pendidikan, rekrutmen, seleksi, penempatan, dan remunerasi pegawai. (Sutrisno, 2010:63) mengemukakan konsep Kemampuan yang semakin populer karena telah banyak digunakan oleh banyak perusahaan besar karena berbagai alasan, yaitu:

- a) Menjadi acuan unjuk kerja yang jelas dan tepat sasaran. Setiap pekerjaan harus memiliki unjuk kerja atau standar yang harus dipatuhi yang menjadi dasar dalam proses pengerjaannya unjuk kerja yang jelas akan membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dikerjakan, dan pegawai juga tidak terlalu kebingungan ketika melaksanakan pekerjaan tersebut. Selain itu unjukan kerja ini akan mengurangi resiko keputusan yang diambil secara sepihak oleh manajemen.
- b) Alat seleksi karyawan. Adanya penggunaan standar kemampuan yang harus dimiliki pada skala minimal dapat memudahkan perusahaan untuk melakukan seleksi karyawan atau pegawai. Dalam proses seleksi, dengan adanya standar kemampuan minimal yang harus dimiliki memudahkan organisasi untuk menentukan jenis dan metode seleksi yang tepat yang dapat diterapkan. Hal ini akan menurunkan biaya dalam proses kegiatan seleksi karyawan di dalam organisasi.
- c) Memaksimalkan produktivitas. Setiap organisasi memiliki tuntutan untuk mengarahkan pegawainya memiliki kinerja yang maksimal, apabila kinerjanya masih standar atau di bawah standar maka perlu dirumuskan pengembangan karena pasti terletak pada masih minimnya kemampuan kerja karyawan. Pengembangan ini sangat bermanfaat bagi karyawan

- maupun organisasi dalam arah mobilisasi kemampuan kerja dan keterampilan karyawan baik secara vertikal maupun secara horizontal.
- d) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model Kemampuan dapat dijadikan sebagai landasan atau pedoman dalam memberikan sumbangsih kinerja yang melebihi standar kepada karyawan, sehingga mereka menjadi tetap termotivasi dan terus bekerja melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- e) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Saat ini terjadi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat epat. Perubahan ini perlu diadaptasi dengan terus mengembangkan kemampuan karyawan sesuai dengan perubahan yang terjadi di luar organisasi. Hal ini perlu dilakukan untuk tetap menjaga dan mempertahankan stabilitas persingan organisasi.
- f) Penyelarasan perilaku kerja dengan nilai organisasi. Kemampuan sebagai sebuah model dapat digunakan sebagai acuan dalam mensinergikan antara perilaku kerja dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi.

g. Peran Kemampuan pada Organisasi

Konsep dasar Kemampuan diawali dari pemahaman bahwa individu harus diarahkan untuk melakukan identifikasi, mencari, dan mengembangkan potensi di dalam dirinya, kemampuan di dalam dirinya sehingga dapat bekerja secara efektif sesuai tuntutan organisasi. Individu tersebut merupakan bagian utama dari organisasi, sehingga perkembangan organisasi sangat ditentukan oleh perkembangan kemampuannya.

Sebuah organisasi akan dapat memiliki prestasi yang unggul ketika setiap anggota organisasi yang dimilikinya mengarahkan diri untuk berkontribusi lebih dari standar minimal dari biasanya melebihi kemampuan yang dimiliki karyawan pada perusahaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan prestasi yang lebih ada waktu sekarang maupun pada waktu yang akan datang, baik ketika dalam kondisi yang stabil terkendali maupun dalam situasi yang tidak dapat dikendalikan.

Kemampuan yang tepat merupakan faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tugas kerja seorang karyawan yang diembankan di dalam organisasi tempat ia bekerja. Artinya, organisasi harus memiliki Kemampuan inti (*core competency*) yang kuat dan sesuai dengan bisnis intinya (*core business*). Kemampuan inti adalah yang selayaknya dimiliki oleh semua anggota organisasi yang membuat anggota organisasi tersebut berbeda dari organisasi lainnya. Kemampuan inti biasanya merupakan komponen pembentuk misi dan budaya organisasi. Kemampuan inti harus diperkuat oleh Kemampuan departemen atau bagian yang ada di organisasi.

h. Indikator Kemampuan Pegawai

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kemampuan menurut Gordon sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang diikuti dengan pemahaman yang melekat dalam benak seseorang.
 - a. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan
 - b. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas

- c. Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya
2. Keterampilan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, yang diukur dengan :
 - a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
 - b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
 3. Nilai (*value*) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, yang diukur dengan :
 - a. Kemampuan dalam mengendalikan diri
 - b. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Komitmen terhadap pekerjaan (Sutrisno, 2010:89)

Dari beberapa teori yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan pegawai adalah kecakapan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada organisasi tempat bekerja sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama, dengan indikator terdiri atas pengetahuan (*knowledge*), nilai (*value*), keterampilan (*skill*).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang peningkatan kinerja pegawai menjadi titik pokok dari berbagai kalangan baik itu dari kalangan internal organisasi yang

berkepentingan maupun dari kalangan eksternal. Hal ini disebabkan penelitian mengenai kinerja pegawai banyak dipengaruhi oleh lingkungan eksternal yang sering berubah-ubah dan pengembangannya tidak monoton. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti, yaitu sebagai berikut :

(Rahayuningsih, S., and Maelani 2018) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan random sampling berjumlah 84 responden. Teknik pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan alpha cronbach, analisis regresi berganda, dan uji signifikansi koefisien determinasi untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) kompetensi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja, (2) kompensasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja, (3) motivasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Soleha, L. K., dan Hadiat 2014) melakukan penelitian dengan tujuan adalah 1) untuk menganalisis dan mengidentifikasi kompensasi yang diterima pegawai, 2) untuk menganalisis dan mengidentifikasi disiplin kerja, 3) untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengembangan karir pegawai, 4) untuk menganalisis dan mengidentifikasi besarnya pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja. Lokasi penelitian pada Dinas

Pendapatan Kota Cimahi dimana sampel penelitian sebanyak 55 orang pegawai negeri sipil saja. Hasil dari penelitian bahwa kompensasi yang diberikan termasuk dalam kriteria cukup baik, secara umum responden menyatakan pengembangan karir dalam kriteria cukup baik, sedangkan disiplin kerja pada kriteria baik, dan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi berada pada kriteria baik. Secara parsial, kompensasi, pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,411; 0,216; 0,054. Secara simultan, kompensasi, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,685 atau 68,5%, sementara sisanya sebesar 0,315 atau 31,5% ditentukan oleh variable lain diluar model penelitian.

(Sudarwati 2014) melakukan penelitian yang bertujuan diantaranya adalah (1) untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. (2) Untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. (3) Untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (4) untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen sebanyak 70 orang pegawai. Teknik sampel dengan sensus. Metode Analisa data yang digunakan adalah uji

validitas, uji realibilitas, uji asumsiklasik, uji analisis regresi linear berganda (uji t dan uji F). Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: semakin tinggi tingkat motivasi maka kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen semakin tinggi. semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen semakin tinggi. semakin tinggi tingkat kompetensi maka kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen semakin tinggi.

(Hikmah 2018) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dengan didukung oleh data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dengan pengolahan data menggunakan SPSS 24. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel proporsionate stratified random sampling. Jumlah sampel adalah 86 responden dari pegawai Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan (Puslitjakdikbud). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan pada Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan. Kinerja pegawai memiliki variasi pengaruh penjelas oleh variabel disiplin kerja dan kompetensi sebesar 61,2%. Sementara 33,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

(Lufitasari 2014) melakukan penelitian yang bertujuan (1) menganalisis dan mengidentifikasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan; (2) menganalisis dan mengidentifikasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan; (3) menganalisis dan mengidentifikasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan; 4) menganalisis dan mengidentifikasi Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Yogyakarta secara bersama-sama. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Yogyakarta yang berjumlah 260 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan yang ditentukan dengan Proportional Stratified Random Sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan kuesioner. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data mengenai gambaran umum (profil, visi, misi, dan struktur organisasi). Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (3) Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja,

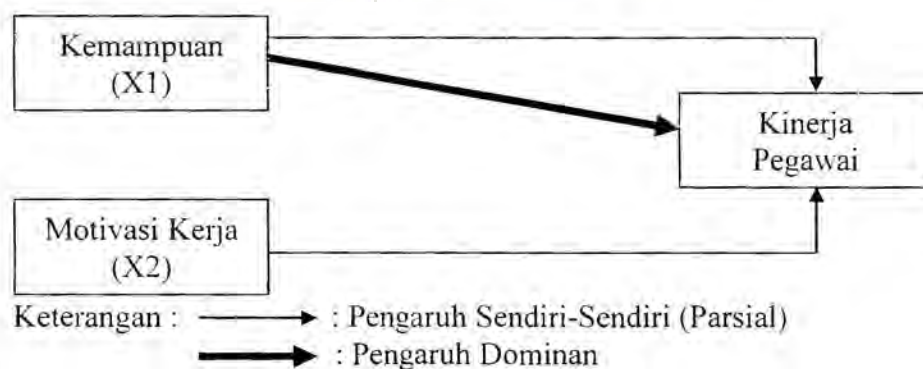
Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Dari penelitian-penelitian terdahulu di atas, terdapat kesamaan dengan penelitian ini, diantaranya adalah faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja, dan adanya pengaruh faktor kompetensi terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya secara umum terletak subjek penelitian adalah karyawan biasa sementara pada penelitian kali ini subjek penelitian adalah pegawai negeri sipil selain itu, setiap peneliti sebelumnya menentukan responden dengan teknik sampling, namun pada penelitian kali ini penentuan responden penelitian dengan teknik sensus artinya diambil seluruh populasi untuk dijadikan responden penelitian. Lokasi penelitian juga berbeda dengan peneliti sebelumnya, dimana penelitian kali ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

C. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian



Menurut Mathis dan Jackson bahwa faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja individual adalah tingkat usaha yang dicurahkan atau motivasi dan kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut (Mathis, 2015:113). Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang pegawai untuk mengarahkan perilakunya sehingga dapat mencapai kinerja. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Robbins, S. dan Judge 2012:244).

Menurut Timple kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya (Mangkunegara 2010:87).

Penelitian dari (Septiyani 2012) yang menemukan bahwa motivasi dan Kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja. (Anggraeni 2017), menemukan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Orocomna Cion, Tinneke M. Tumbel 2018). (Nurhaedah, Sukmawati, M., and Yusuf 2018) menemukan bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Triswanto 2016) menemukan bahwa motivasi kerja dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Bao 2015)

menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari setiap variabel yang diteliti terangkum dalam tabel berikut ini :

1. **Kemampuan pegawai** adalah tanggapan responden terhadap kecakapan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.
2. **Motivasi kerja** merupakan tanggapan responden terhadap dorongan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat
3. **Kinerja Pegawai** adalah penilaian atasan langsung terhadap standar kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam melaksanakan pekerjaannya

E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.
3. Diduga Variabel Kemampuan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Adapun hipotesis statistik yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Statistik Pertama

Apabila $t \text{ statistik} \leq t_{\text{hitung kemampuan}}$ atau $-t \text{ statistik} > -t_{\text{hitung kemampuan}}$ H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat

Apabila $t \text{ statistik} > t_{\text{hitung kemampuan}}$ atau $-t \text{ statistik} < -t_{\text{hitung kemampuan}}$ H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

2. Hipotesis Statistik Kedua

Apabila $t \text{ statistik} \leq t_{\text{hitung motivasi}}$ atau $-t \text{ statistik} > -t_{\text{hitung motivasi}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat

Apabila t statistik $> t$ hitung motivasi atau $-t$ statistik $< -t$ hitung motivasi maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

3. Hipotesis Statistik Ketiga

Apabila β (kemampuan) $\leq \beta$ (motivasi) H_0 diterima dan H_a ditolak artinya Kemampuan tidak memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat

Apabila β (kemampuan) $> \beta$ (motivasi) H_0 diterima dan H_a ditolak artinya Kemampuan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, ditinjau dari tingkat ekspansi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif terdiri dari hubungan kausal, hubungan simetris, dan hubungan interaktif atau timbal balik. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Hubungan simetris adalah hubungan antara dua variabel yang bersifat sejajar atau terjadinya bersamaan. Hubungan interaktif atau timbal balik atau bisa juga di sebut hubungan respirokal adalah hubungan yang variabelnya saling mempengaruhi dan tidak diketahui variabel independen maupun dependennya (Sugiyono 2010).

Dalam penelitian yang dilakukan ini, metode penelitian yang dilakukan adalah asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Menurut (Sugiyono 2011) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

B. Populasi dan Responden Penelitian

Untuk menghimpun data-data dalam penelitian ini, maka ditetapkan populasi. populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah **128** orang pegawai tata usaha yang bekerja di bawah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Adapun rincian populasi berdasarkan bagian-bagian yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. Populasi Penelitian

No.	Bagian	Jumlah Pegawai (orang)
1.	Sekretariat	26
2.	Petugas Keamanan	8
3.	Bid. Pembina SMA	11
4.	Bid. Pembina SMK	17
5.	Pembina PK-PLK	16
6.	Pembina Ketenagaan	13
7.	Kebudayaan	13
8.	UPTD BTIKP	14
9.	UPT Layanan Dikmen & PK-PLK Lobar Mataram	10
	TOTAL	128

Sumber : Data Pegawai Dikbud Provinsi NTB Tahun 2019

Karena jumlah populasi yang ada pada penelitian ini dirasakan dapat terjangkau seluruhnya, maka penentuan responden menggunakan metode sensus, yaitu mengambil seluruh populasi menjadi responden penelitian.

Dengan menggunakan metode sensus diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dengan harapan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi (Usman 2011).

C. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian digolongkan menjadi dua yaitu :

- a) Data kualitatif yaitu suatu data yang bersifat informasi yang diperoleh dari hasil pernyataan yang berkaitan dengan penelitian. Dilakukan terbatas pada perhimpunan informasi dalam menyusun latar belakang penelitian, yang berisi beberapa instrumen diantaranya :
 - 1) Faktor apa saja yang dirasakan mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai?
 - 2) Apakah faktor kemampuan dirasakan mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai?
 - 3) Apakah faktor motivasi mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai?
 - 4) Bagaimana kemampuan pegawai yang ditunjukkan selama bekerja?
 - 5) Apakah yang menyebabkan tingkat absensi pegawai masih tinggi terlihat dari absensi kehadiran nampak banyak pegawai yang tidak masuk kerja?
- b) Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari responden dalam bentuk angka.

D. Instrumen Penelitian

Dalam mengukur suatu variabel digunakan instrumen penelitian. Rincian mengenai instrumen dari setiap variabel yang diteliti terkait penelitian mengenai Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat dapat dilihat pada matriks kuesioner penelitian berikut ini.

Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Item (kisi-kisi)	No. Item
1.	Kemampuan pegawai	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	• Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan	1
			• Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas	2
			• Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya	3
		Keterampilan (<i>skill</i>)	• Kecakapan dalam menguasai pekerjaan	4
			• Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	5
			• Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	6
		Nilai (<i>value</i>)	• Kemampuan dalam mengendalikan diri	7
			• Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan	8
			• Komitmen terhadap pekerjaan	9
	Motivasi kerja	Tugas Warga Negara	• Melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugas	1
			• Membantu	2

No.	Variabel	Indikator	Item (kisi-kisi)	No. Item
			memecahkan masalah yang timbul dalam instansi	
		Pengorbanan (Pengabdian)	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan perbuatan baik bagi instansi dan masyarakat Mendahulukan tugas daripada kepentingan sendiri 	3 4
		Mengutamakan kepentingan publik	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan pelayanan publik yang berarti Melayani masyarakat adalah tugas yang terpenting 	5 6
3.	Kinerja Pegawai	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> Proses kerja Kondisi pekerjaan Waktu yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan 	1 2 3
		Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Hasil kerja sesuai dengan ketentuan atau standar pekerjaan Kualitas pekerjaan Tingkat kemampuan dalam bekerja 	4 5 6
		Kerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> Jalinan kerja sama dengan rekan kerja Kekompakan dengan rekan kerja 	7 8

E. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan angket dan dokumentasi. Adapun gambarannya sebagai berikut :

- a) Teknik angket merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk diisi. Angket

diberikan kepada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

- b) Teknik dokumentasi yakni mengumpulkan data dari dokumen atau literatur yang terkait dengan penelitian ini yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Berdasarkan pada teknik angket yang ditetapkan, maka dibutuhkan alat dalam penerapannya guna pengumpulan data. Alat pengumpulan data dalam penelitian untuk melihat Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah kuisisioner. "Kuisisioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawabnya" (Sugiyono 2010). Kuisisioner ini berisi tentang pertanyaan yang terkait dengan permasalahan yang diteliti, yaitu menyangkut Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Adapun kuisisioner akan diberikan kepada sampel penelitian yang sudah ditetapkan.

F. Metode Analisis Data

1. Pengukuran Variabel Penelitian

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel yang dinilai, digunakan alat analisis skala likert, dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju (baik atau tidak baik) mengenai berbagai pernyataan tentang perilaku, objek, orang, atau kejadian.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan prestasi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dimana dalam penelitian fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut variabel penelitian (Sugiyono 2010). Untuk setiap alternatif jawaban yang diberikan diberikan bobot sebagai berikut :

- | | |
|---|-----|
| (1) Untuk jawaban Sangat Setuju, diberikan skor | = 5 |
| (2) Untuk jawaban Setuju, diberikan skor | = 4 |
| (3) Untuk jawaban Cukup Setuju, diberikan skor | = 3 |
| (4) Untuk jawaban Kurang Setuju, diberikan skor | = 2 |
| (5) Untuk jawaban Tidak Setuju, diberikan skor | = 1 |

Nilai rata-rata atau mean masing-masing variabel dimasukkan ke dalam kelas-kelas dengan interval tertentu. Interval kelas tersebut diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1 dan jumlah kelas adalah 5, maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh nilai interval yaitu :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Interval tersebut dijadikan pedoman untuk menentukan batas bawah dan batas atas setiap kelas, yang akhirnya kelas-kelas tersebut digunakan untuk memasukkan rata-rata tiap variabel untuk mengetahui hasil penelitian. Pedoman kategori yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3. Kriteria dari rata-rata jawaban responden

Nilai	Kriteria Kemampuan	Kriteria Motivasi	Kriteria Kinerja
1.00 – 1.79	Tidak kompeten	Sangat rendah	Tidak baik
1.80 – 2.59	Kurang Kompeten	Rendah	Kurang baik
2.60 – 3.39	Cukup Kompeten	Sedang	Cukup baik
3.40 – 4.19	Kompeten	Tinggi	Baik
4.20 - 5.00	Sangat Kompeten	Sangat tinggi	Sangat baik

2. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana tingkat ketepatan penggunaan alat ukur tersebut terhadap gejala yang ingin diukur. "Kuisisioner dapat dikatakan valid jika setiap butir pertanyaan yang menyusun kuisisioner tersebut memiliki keterkaitan yang tinggi" (Sujianto 2011).

Untuk menguji validitas instrumen penelitian, dilakukan dengan cara memasukkan butir-butir hasil jawaban responden untuk masing-masing variabel ke dalam perhitungan *validity analysis* program SPSS dengan metode *korelasi bevariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Kemudian hasil dari analisis *korelasi bevariate* digunakan untuk melihat masing-masing pertanyaan apakah valid atau tidak dengan taraf signifikansi pada 5 persen.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Atau dengan kata lain realibilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur

gejala yang sama. Untuk melakukan penelitian ini uji realibilitas menggunakan pendekatan *cronbach alpha* (α) dengan cara memasukkan butir-butir hasil jawaban responden untuk masing-masing variabel dimasukkan ke dalam perhitungan *reability analysis* program SPSS. "Suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel apabila memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > (lebih besar dari) 0,6" (Sujianto 2011).

Untuk menguji realibilitas instrumen penelitian, dilakukan dengan cara memasukkan butir-butir hasil jawaban responden untuk masing-masing variabel ke dalam perhitungan *realibiility analysis* program SPSS.

3. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian adalah dengan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuisioner yang dilakukan untuk menjamin bahwa instrumen tersebut akurat dan dapat dipercaya, serta dapat diandalkan sebagai alat dalam pengumpulan data. Dalam penelitian ini, untuk uji validitas digunakan adalah korelasi *pearson product moment* di mana nilai r tabel dari *pearson product moment* dengan sampel sebanyak 30 orang adalah sebesar 0,3494. Sedangkan uji reliabilitas digunakan koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) sebesar 0,60. Pengujian validitas dan reliabilitas kuisioner dilakukan dengan program SPSS. 18. Yang hasilnya dijelaskan di bawah ini.

a. Hasil Uji Validitas

Item dari Kinerja Pegawai (Y₂) terdiri atas 8 item. Motivasi Kerja (X₂) terdiri atas 6 item dan Kemampuan (X₁) terdiri atas 9 item. Setiap item dari masing-masing variabel mendapatkan perlakuan uji validitas

menggunakan uji korelasi *product moment*. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS dengan *corellation bivariate*. Kriteria pengujian, apabila standar r hitung masing-masing item variabel lebih besar dari r table ($r_{5\%(31)} = 0,3494$) maka masing-masing item variable dikatakan valid dengan hasil dideskripsikan berikut ini.

1) Uji Validitas Kemampuan (X₁)

Hasil uji validitas kuisisioner penelitian untuk variabel Kemampuan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat sebagaimana terlihat pada tabel 4.8. Berdasarkan tabel 4.8., nampak bahwa nilai r hitung untuk 9 item Kemampuan pada masing-masing instrumen dari Kemampuan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat lebih besar dari standar r tabel sebesar 0.3494, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen Kemampuan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah valid.

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas atas Item Kemampuan (X₁)

No.	Item-Kemampuan (X ₁)	r_h	$R_{0,05(94)}$	Kriteria
1.	X1.1	0,745	0,3494	Valid
2.	X1.2	0,693	0,3494	Valid
3.	X1.3	0,648	0,3494	Valid
4.	X1.4	0,645	0,3494	Valid
5.	X1.5	0,630	0,3494	Valid
6.	X1.6	0,732	0,3494	Valid
7.	X1.7	0,716	0,3494	Valid
8.	X1.8	0,726	0,3494	Valid
9.	X1.9	0,779	0,3494	Valid

Sumber: Lampiran 4

2) Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Hasil uji validitas kuisioner penelitian untuk variabel Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat sebagaimana terlihat pada tabel 3.5.

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas atas Item Motivasi Kerja (X_2)

No.	Item-Motivasi Kerja (X_2)	r_h	$R_{0,05(94)}$	Kriteria
1.	X2.1	0,665	0,3494	Valid
2.	X2.2	0,824	0,3494	Valid
3.	X2.3	0,741	0,3494	Valid
4.	X2.4	0,681	0,3494	Valid
5.	X2.5	0,697	0,3494	Valid
6.	X2.6	0,643	0,3494	Valid

Sumber: Lampiran 4.

Berdasarkan tabel 3.5., dari 6 instrumen Motivasi Kerja nampak bahwa nilai r hitung seluruh item lebih besar dari standar r tabel sebesar 0,3494, sehingga seluruh instrumen dari Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y_1)

Hasil uji validitas kuisioner penelitian untuk variabel Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat sebagaimana terlihat pada tabel 3.6. Berdasarkan tabel 3.7., nampak bahwa 10 instrumen Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat memiliki nilai r hitung lebih besar dari standar r tabel sebesar 0.3494, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen Kinerja Pegawai adalah valid.

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas atas Item Kinerja Pegawai

No.	Item- Kinerja Pegawai (Y)	r_h	$R_{0,05(94)}$	Kriteria
1.	Y1.1	0,628	0,3494	Valid
2.	Y1.2	0,717	0,3494	Valid
3.	Y1.3	0,565	0,3494	Valid
4.	Y1.4	0,652	0,3494	Valid
5.	Y1.5	0,635	0,3494	Valid
6.	Y1.6	0,507	0,3494	Valid
7.	Y1.7	0,605	0,3494	Valid
8.	Y1.8	0,655	0,3494	Valid

Sumber: Lampiran 4

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reabilitas kuisioner penelitian untuk variabel

Komitmen Organisasi sebagaimana terlihat pada tabel 3.7.,di bawah ini.

Tabel 3.7. Kriteria Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Batas Nilai	Kriteria
1	Kemampuan (X_1)	0,910	0,600	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,884	0,600	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y_1)	0,865	0,600	Reliabel

Sumber: Lampiran 4.

Berdasarkan tabel 3.8., nampak bahwa nilai *cronbach's alpha* hitung untuk masing-masing instrumen variabel penelitian yakni kemampuan, motivasi kerja dan kinerja pegawai lebih besar dari standar *cronbach's alpha* sebesar 0,60 (60%) sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrumen penelitian dari variabel penelitian adalah reliabel/dapat diandalkan.

G. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian statistik dalam penelitian ini menggunakan **regresi linier berganda**. Statistik merupakan suatu kumpulan angka yang tersusun lebih dari satu angka. Kumpulan-kumpulan angka yang tersusun untuk membantu pengambilan keputusan dinamakan data. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang telah dijelaskan pada sub judul sebelumnya pada bagian Bab III. Analisis regresi berganda digunakan apabila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Regresi berganda yaitu alat analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya) (Sugiyono 2010). Dalam penelitian ini menggunakan dua prediktor yaitu motivasi dan Kemampuan dengan persamaan sebagai berikut (Sugiyono 2010):

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Kemampuan

X₂ = Motivasi

b₁ = Koefisien regresi untuk X₁

b₂ = Koefisien regresi untuk X₂.

e = error

Untuk menguji regresi linier berganda, dilakukan dengan program SPSS.

2. Uji Determinasi Simultan (R^2)

Analisis determinasi dalam analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel *dependent* secara serentak terhadap variabel *dependent* (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel *dependent* yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel *independent* (Sujianto 2011). Dengan kata lain, berdasarkan tersebut R^2 , maka dapat digambarkan besarnya variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi kedua variabel *independent* yaitu Kemampuan dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain dari luar model.

Rumus mencari koefisien determinasi dengan dua variabel independen adalah :

$$R^2 = \frac{ryx1^2 + (ryx2^2) - 2(ryx1)(ryx2) * (rx1x2)}{1 - (rx1 * rx2)}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi Simultan

ryx_1 : korelasi sederhana dari X_1 dengan Y

ryx_2 : korelasi sederhana dari X_2 dengan Y

rx_1x_2 : korelasi sederhana dari X_1, X_2 .

Untuk menguji koefisien determinasi dilakukan dengan program SPSS 18.0.

3. Uji t Hitung

Metode pengujian ini digunakan untuk menguji derajat keyakinan antara variabel yang diteliti secara parsial, artinya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial dari motivasi dan Kemampuan terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_1}{se(b_1)}$$

Dimana:

t hitung = uji koefisien regresi ganda secara parsial

se = standar eror

b_1 = nilai koefisien X

Untuk menunjukkan seberapa pengaruh satu variabel independen secara individual dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat kepercayaan dipilih $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika t hitung $>$ t tabel atau $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel maka H_0 ditolak.

Jika t hitung $\leq t$ tabel maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Untuk menguji t hitung, dilakukan dengan program SPSS.

4. Koefisien Determinasi Individual (r^2)

Koefisien determinasi individual (r^2) menunjukkan seberapa besar masing-masing variabel-variabel *independent* mempunyai kontribusi terhadap variabel *dependent* secara individu atau parsial. Koefisien determinasi individual digunakan untuk mengetahui manakah dari variabel *independent* yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel *dependent*. Adapun rumus koefisien determinasi parsial adalah sebagai berikut (Sujianto 2011):

$$r^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

r^2 = Koefisien Determinasi Individual

ESS = jumlah kuadrat regresi

TSS = jumlah kuadrat total.

Apabila ($r^2 = 1$), berarti kontribusi variabel-variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah 100 persen dan juga berarti bahwa pendekatan model yang digunakan tepat, sedangkan r^2 mendekati 0, berarti tidak ada kontribusi dari variabel-variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Jadi semakin tinggi r^2 atau semakin mendekati 1 maka semakin baik model yang digunakan. Untuk menguji t hitung, dilakukan dengan program SPSS.

5. F Test (Uji Kelayakan)

F test digunakan untuk mengetahui seberapa besar signifikansi pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

artinya untuk mengetahui kelayakan dari Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Adapun formulasi *F test* sebagai berikut:

$$F = \frac{(\sum e_2^2 - \sum e_1^2) / (\sum - 1)}{\sum e_1^2 (n-k)}$$

Dimana :

F = F hitung

e = standar eror

k = banyaknya variabel yang diteliti

n = banyaknya observasi

Untuk menguji F hitung, dilakukan dengan program SPSS.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Objek Penelitian

Visi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat mengikuti visi yang ditargetkan oleh pemerintah pusat. Visi yang ditetapkan ini merupakan gambaran dan cerminan kondisi masa depan yang akan dicapai dan diarahkan secara konsisten, antisipatif, inovatif, serta produktif, yaitu: "Terwujudnya Pendidikan yang Berkarakter dan Unggul".

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan dalam usaha mewujudkan Visi. Adapun Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan ketersediaan layanan manajemen dan administrasi perkantoran yang tertib
2. Meningkatkan ketersediaan layanan Pendidikan Menengah (DIKMEN) yang bermutu;
3. Meningkatkan ketersediaan layanan Pendidikan Khusus-Pendidik Layanan Khusus (PK-PLK) yang bermutu;
4. Meningkatkan ketersediaan layanan pendidikan berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK);

Adapun tugas pokok dan fungsi kepegawaian di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah sebagai berikut :

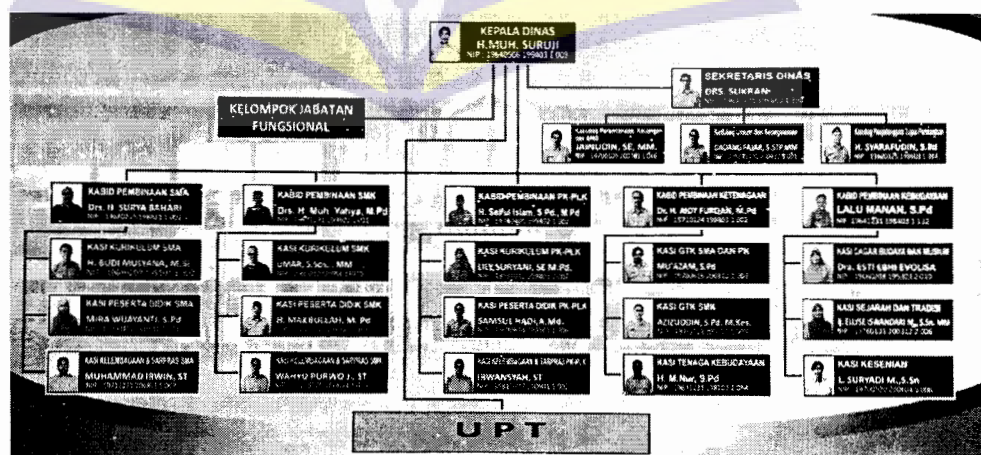
Tabel 4.1. Tupoksi Kepegawaian Dikbud Prov. NTB

NO.	BAGIAN	TUPOKSI
1.	Dinas Dikbud	Menyelenggarakan Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan dan Urusan Pemerintahan Bidang Kebudayaan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi
2.	Kepala Dinas	Merumuskan bahan kebijakan teknis, perencanaan strategis, pembinaan, fasilitasi, pengkajian, koordinasi, analisis dan evaluasi penataan bidang Pembinaan SMA, Pembinaan SMK, Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus, Pembinaan Kebudayaan dan Pembinaan Ketenagaan
3.	Sekretaris	Melaksanakan pelayanan teknis dan administratif serta koordinasi pelaksanaan tugas di lingkungan dinas pendidikan dan kebudayaan
4.	Sub Bagian Program dan Keuangan	Menyiapkan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, perencanaan dan penyusunan program, pengumpulan dan analisis data, evaluasi program dan pelaporan serta Melaksanakan pengelolaan urusan keuangan dan pengelolaan aset.
5.	Sub Bagian Umum	Melakukan urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, organisasi, ketatalaksanaan, penyusunan bahan rancangan peraturan perundang-undangan, fasilitas bantuan hukum, kepegawaian, koordinasi penyusunan bahan kerjasama, publikasi dan hubungan masyarakat.
6.	Sub Bagian Penyelenggaraan Tugas Pembantuan	Melaksanakan fasilitasi pelaksanaan ujian nasional untuk sekolah menengah pertama dan pendidikan kesetaraan, fasilitasi pelaksanaan akreditasi pendidikan menengah dan pendidikan khusus, fasilitasi pengembangan karir pendidik, penyiapan bahan rekomendasi izin pendirian dan penutupan sekolah menengah kerja sama, fasilitasi urusan pembinaan perfilman, fasilitasi pembinaan lembaga kepercayaan terhadap Tuhan YME, fasilitasi

NO.	BAGIAN	TUPOKSI
		pengelolaan warisan budaya nasional dan dunia, dan tugas-tugas pembantuan lainnya
7.	Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas	Melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan sekolah menengah atas
8.	Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan	Melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan sekolah menengah kejuruan
9.	Bidang Pembinaan Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus	Melaksanakan Penyusunan dan perumusan bahan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan kelembagaan dan sarana prasarana sekolah menengah kejuruan.
10.	Bidang Pembinaan Ketenagaan	Melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, dan pendidikan khusus, serta tenaga kebudayaan.
11.	Bidang Kebudayaan	Melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang kebudayaan

Sumber : <http://dikbud.ntbprov.go.id/2019>

Adapun struktur organisasi dari Dinas Dikbud Provini NTB sebagai berikut :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Dikbud Prov. NTB
 Sumber : <http://dikbud.ntbprov.go.id/struktur> 2019

B. Deskripsi Data

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi umur, jenjang pendidikan, jenis kelamin, dan masa kerja dari pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Adapun deskripsinya dapat dijelaskan di bawah ini.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur merupakan hal yang berpengaruh terhadap kemampuan dan pengalaman kerja. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, jenjang umur Pegawai dapat dilihat dari tabel 4.2., di bawah ini.

Tabel 4.2. Jenjang Umur Responden Penelitian

No	Jenjang Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Kurang dari 31 tahun	10	7,8%
2	Antara 31-40 tahun	45	35,2%
3	Lebih dari 40 tahun	73	57,0%
	TOTAL	128	100,0%

Sumber : Data diolah (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.2., di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang memiliki umur kurang dari 31 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 7,8%, pegawai yang memiliki umur antara 31-40 tahun sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 35,2%, pegawai yang memiliki umur lebih dari 40 tahun adalah sebanyak 73 orang dengan persentase sebesar 57,0%. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa

Tenggara Barat yang menjadi responden penelitian sebagian besar berusia lebih dari 40 tahun.

Umur dapat mempengaruhi kinerja seseorang, di usia produktif seseorang cenderung untuk bekerja dengan optimal. Kriteria dari jenjang umur responden yang sebagian besar berada pada umur lebih dari 40 tahun ini mengindikasikan bahwa dengan kriteria umur pegawai tersebut menyebabkan produktivitas kerjanya masih minim.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Dengan tingkat pendidikan yang tinggi pada para pegawai akan berpengaruh pada tingkat kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi dengan diikuti dengan pengetahuan yang tinggi pula akan menciptakan kinerja pegawai yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingkat pendidikan pegawai dapat dilihat pada tabel 4.3., di bawah ini.

Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Responden Penelitian

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SD - SLTA	13	10,2%
2	Diploma	4	3,1%
3	Sarjana	95	74,2%
4	Master	16	12,5%
	TOTAL	128	100,0%

Sumber : Data diolah (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.3., di atas dapat diketahui bahwa yang berasal dari tingkat pendidikan SLTA sebanyak 13 orang dengan persentase 10,2%, yang berasal dari tingkat pendidikan Diploma sebanyak 4 orang dengan persentase 3,1%, yang berasal dari tingkat

pendidikan Sarjana sebanyak 95 orang dengan persentase 74,2%, yang berasal dari tingkat pendidikan Master sebanyak 16 orang dengan persentase 12,5%. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat memiliki pendidikan tinggi.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Dilihat dari segi Gender (jenis kelamin), berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, menunjukkan bahwa umumnya antara pegawai berjenis kelamin laki-laki dan perempuan didominasi oleh laki-laki. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.4., di bawah ini.

Tabel 4.4. Gender Responden Penelitian

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki-laki	80	62,5%
2	Perempuan	48	37,5%
	Total	128	100.0%

Sumber : Data diolah (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.4., dapat diketahui bahwa pegawai yang memiliki gender laki-laki sebanyak 80 orang dengan persentase 62,5% sedangkan pegawai yang memiliki gender perempuan sebanyak 48 orang dengan persentase 37,5%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah laki-laki.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik lainnya adalah masa bekerja. Di samping jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan yang mempengaruhi kinerja pegawai, masa kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin lama pegawai berkerja dibidang bersangkutan maka akan semakin baik pegawai tersebut dalam bekerja. Semakin kecil pengalamannya bekerja maka akan semakin rendah kemampuannya dalam bekerja. Berikut ini ditampilkan data mengenai masa kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Tabel 4.5. Masa Kerja Responden Penelitian

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Kurang dari 10	58	45,3%
2	Antara 10-20	34	26,6%
3	Lebih dari 20	36	28,1%
	TOTAL	128	100,0%

Sumber : Data diolah (Lampiran 3)

Dari tabel 4.5., di atas dapat dilihat bahwa yang memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 58 orang dengan persentase sebesar 45,3%, masa kerja antara 10-20 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 26,6%, masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 36 orang dengan persentase 28,1%. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat memiliki pengalaman kerja masih di bawah 10 tahun.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Kemampuan

Kemampuan pegawai adalah tanggapan responden terhadap kecakapan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan untuk variabel Kemampuan Pegawai sebanyak 9 item. Jawaban atau tanggapan dari masing-masing indikator yang dijadikan sebagai alat ukur di atas dapat dilihat pada tabel 4.6., di bawah ini.

Tabel 4.6. Rata-Rata Jawaban Kemampuan

Indikator	Frekuensi Skor Jawaban					Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5		
X1.1	-	-	9	68	51	4,33	Sangat kompeten
X1.2	-	2	7	73	46	4,27	Sangat kompeten
X1.3	2	-	10	78	38	4,17	Kompeten
X1.4	-	4	23	75	26	3,96	Kompeten
X1.5	-	2	17	75	34	4,10	Kompeten
X1.6	-	1	14	77	36	4,16	Kompeten
X1.7	-	1	14	75	38	4,17	Kompeten
X1.8	-	1	8	77	42	4,25	Sangat kompeten
X1.9	1	1	11	73	42	4,20	Sangat kompeten
Rata-Rata Total X2						4,18	Kompeten

Sumber : Data diolah (Lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.6., dapat diketahui bahwa :

- 1) Indikator X2.1 yakni Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan memperoleh rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,33 dengan kriteria sangat kompeten.

- 2) Indikator X2.2 yakni Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas memperoleh rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,27 dengan kriteria sangat kompeten.
- 3) Indikator X2.3 yakni Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya memperoleh rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,17 dengan kriteria kompeten.
- 4) Indikator X2.4 yakni Kecakapan dalam menguasai pekerjaan memperoleh rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,96 dengan kriteria kompeten.
- 5) Indikator X2.5 yakni Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,10 dengan kriteria kompeten.
- 6) Indikator X2.6 yakni Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,16 dengan kriteria kompeten.
- 7) Indikator X2.7 yakni Kemampuan dalam mengendalikan diri dalam menguasai pekerjaan memperoleh rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,17 dengan kriteria sangat kompeten.
- 8) Indikator X2.8 yakni Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,25 dengan kriteria kompeten.

9) Indikator X2.6 yakni Komitmen terhadap pekerjaan memperoleh rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,20 dengan kriteria sangat kompeten.

Rata-rata total dari Kemampuan berdasarkan tanggapan responden sebesar 4,18 dengan kriteria kompeten. Kriteria ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya sudah mencapai tingkat kompeten. Meskipun terdapat beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan Kemampuannya, tetapi yang sesuai dengan hKemampuan di bidang manajerial lebih dominan sehingga nampak bahwa pegawai lebih nampak memiliki Kemampuan dalam bekerja.

b. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan tanggapan responden terhadap dorongan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan untuk variabel Kemampuan Pegawai sebanyak 6 item. Adapun tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.7., di bawah ini.

Tabel 4.7. Rata-Rata Jawaban Motivasi kerja (X1)

Indikator	Frekuensi Skor Jawaban					Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5		
X2.1	-	1	11	72	44	4,24	Sangat tinggi
X2.2	-	9	28	59	32	3,89	Tinggi
X2.3	-	6	15	63	44	4,13	Tinggi
X2.4	-	1	19	72	36	4,12	Tinggi
X2.5	4	10	30	58	26	3,72	Tinggi
X2.6	4	7	34	53	30	3,77	Tinggi
Rata-Rata Total X1						3,98	Tinggi

Sumber : Data diolah (Lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.6., dapat diketahui bahwa :

- 1) Indikator X2.1 yakni Melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugas memperoleh rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,24 dengan kriteria sangat tinggi.
- 2) Indikator X2.2 yakni Membantu memecahkan masalah yang timbul dalam instansi memperoleh rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,89 dengan kriteria tinggi.
- 3) Indikator X2.3 yakni Melakukan perbuatan baik bagi instansi dan masyarakat memperoleh rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,13 dengan kriteria tinggi.
- 4) Indikator X2.4 yakni Mendahulukan tugas daripada kepentingan sendiri memperoleh rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,12 dengan kriteria tinggi.

- 5) Indikator X2.5 yakni Memberikan pelayanan publik yang berarti memperoleh rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,72 dengan kriteria tinggi.
- 6) Indikator X2.6 yakni Melayani masyarakat adalah tugas yang terpenting memperoleh rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,77 dengan kriteria tinggi.

Rata-rata total dari motivasi kerja menunjukkan rata-rata total sebesar 3,98 dengan kriteria yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Hal ini sangat berdampak positif karena akan memberikan sumbangan terbaik dalam bekerja terutama dalam mencapai tujuan Lembaga.

c. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah penilaian atasan langsung terhadap standar kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam melaksanakan pekerjaannya. Item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan untuk variabel Kemampuan Pegawai sebanyak 8 item. Jawaban dari masing-masing indikator di atas dapat dilihat pada tabel 4.7. Berdasarkan Tabel 4.8., dapat diketahui bahwa :

- 1) Indikator Y1.1 yakni Proses kerja mendapat respon jawaban dari responden dengan rata-rata nilai sebesar 4,20 yang berada pada kriteria sangat baik.

- 2) Indikator Y1.2 yakni Kondisi pekerjaan mendapat respon jawaban dari responden dengan rata-rata nilai sebesar 4,34 yang berada pada kriteria sangat baik.

Tabel 4.8. Rata-Rata Jawaban Kinerja Pegawai

Indikator	Frekuensi Skor Jawaban					Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5		
Y1.1	-	1	11	78	38	4,20	Sangat baik
Y1.2	-	1	9	64	54	4,34	Sangat baik
Y1.3	-	5	8	63	52	4,27	Sangat bik
Y1.4	-	7	8	54	59	4,29	Sangat bik
Y1.5	-	10	15	61	42	4,05	Baik
Y1.6	-	5	6	61	56	4,31	Sangat baik
Y1.7	-	-	3	59	66	4,49	Sangat baik
Y1.8	-	3	8	67	50	4,28	Sangat baik
Rata-Rata Total Y						4,28	Sangat baik

Sumber : Data diolah (Lampiran 2)

- 3) Indikator Y1.3 yakni Waktu yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan mendapat respon jawaban dari responden dengan rata-rata nilai sebesar 4,27 yang berada pada kriteria sangat baik.
- 4) Indikator Y1.4 yakni Hasil kerja sesuai dengan ketentuan atau standar pekerjaan mendapat respon jawaban dari responden dengan rata-rata nilai sebesar 4,29 yang berada pada kriteria sangat baik.
- 5) Indikator Y1.5 yakni Kualitas pekerjaan mendapat respon jawaban dari responden dengan rata-rata nilai sebesar 4,05 yang berada pada kriteria baik.

- 6) Indikator Y1.6 yakni Tingkat kemampuan dalam bekerja mendapat respon jawaban dari responden dengan rata-rata nilai sebesar 4,31 yang berada pada kriteria sangat baik.
- 7) Indikator Y1.7 yakni Jalinan kerja sama dengan rekan kerja mendapat respon jawaban dari responden dengan rata-rata nilai sebesar 4,49 yang berada pada kriteria sangat baik.
- 8) Indikator Y1.8 yakni Kekompakan dengan rekan kerja mendapat respon jawaban dari responden dengan rata-rata nilai sebesar 4,28 yang berada pada kriteria sangat baik.

Rata-rata total dari kinerja berdasarkan tanggapan responden sebesar 4,28 dengan kriteria sangat baik. Kriteria ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat berada pada kriteria sangat baik. Penilaian atasan sangat baik terhadap standar kinerja yang terdiri Proses kerja, Kondisi pekerjaan, Waktu yang dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan, Hasil kerja sesuai dengan ketetapan atau standar pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Tingkat kemampuan dalam bekerja, Jalinan kerja sama dengan rekan kerja, dan Kekompakan dengan rekan kerja. Pihak manajemen harus lebih memperhatikan kembali setiap kinerja pegawainya. Setiap organisasi akan terus mampu bertahan dalam perkembangannya apabila terus menjaga eksistensi dan kinerja pegawainya. Oleh sebab itu, manajemen perlu melakukan memeprtahankan dan terus meningkatkan kinerja pegawai ke depan menjadi lebih baik bahkan sangat baik.

C. Hasil Analisis Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan Kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Untuk melihat bagaimana fungsi regresi yang dapat dirumuskan dari hasil perhitungan dengan SPSS 18.0 maka dapat dilihat pada tabel 4.9., di bawah ini.

Tabel 4.9. Signifikansi Parameter Individual

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,767	0,072
	Motivasi kerja	0,473	0,067
	Kemampuan	0,134	0,071

a Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data diolah (Lampiran 5)

Melalui tabel 4.9., di atas maka dapat dirumuskan fungsi dari regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 1,767 + 0,473X_1 + 0,134X_2$$

Keterangan :

Konstanta = 1,767 Y = Kinerja pegawai

b₁ = 0,473 X₁ = Kemampuan

b₂ = 0,134 X₂ =

Fungsi linier tersebut di atas dapat dijabarkan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 1,767 berarti bahwa apabila masing-masing variabel independen yaitu dan Kemampuan dan motivasi kerja memiliki nilai 0, maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi

Nusa Tenggara Barat bernilai 1,767. Hal ini bermakna bahwa kinerja pegawai ketika tidak adanya Kemampuan dan tidak adanya motivasi kerja adalah sebesar 1,767.

Koefisien regresi dari motivasi kerja (b_1) yang bernilai sebesar 0,473 berarti bahwa apabila variabel Motivasi kerja (X_2) nilainya nol (0) dan variabel Kemampuan (X_1) memiliki nilai sebesar 1, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,473. Koefisien regresi Kemampuan (b_1) yang bernilai positif ini bermakna bahwa semakin tinggi Kemampuan pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi juga. Begitupula sebaliknya semakin rendah Kemampuan pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin rendah.

Koefisien regresi dari Motivasi kerja (b_2) yang bernilai 0,134 menjelaskan bahwa apabila variabel Kemampuan (X_1) nilainya nol (0) dan variabel Motivasi kerja (X_2) memiliki nilai sebesar 1, maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,134. Koefisien regresi Motivasi kerja (b_2) yang bernilai positif ini bermakna bahwa semakin tinggi Motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah Motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin rendah.

2. Hasil Uji Determinasi Simultan (R^2)

Analisis determinasi simultan (R^2) dalam analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel

independen (X_1 dan X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model.

Adapun hasil pengujian determinasi simultan (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.10., di bawah ini :

Tabel 4.10. Hasil Uji Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,646 ^a	,417	,408	,31728

a. Predictors (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan

Sumber : Data diolah (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.10., tersebut maka dapat digambarkan bahwa besarnya *R Square* (R^2) adalah 0,417, hal ini berarti bahwa 41,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu motivasi kerja dan Kemampuan. Sedangkan sisanya ($100\% - 41,7\% = 58,3\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain dari luar model yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

3. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Untuk melihat bagaimana pengaruh secara parsial antara motivasi kerja dan Kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat digunakan uji t. Dari informasi tabel 4.11., maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung positif untuk variabel Kemampuan sebesar 5,867 dan t hitung positif untuk variabel

Motivasi kerja sebesar 2,295. Untuk menemukan jawaban atas hipotesis yang ada maka perlu dibandingkan antara t hitung dengan t tabel.

Tabel 4.11. Hasil Uji t variabel bebas terhadap variabel terikat

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,767	,270		6,548	,000
	Kemampuan	,473	,081	,506	5,867	,000
	Motivasi Kerja	,134	,059	,198	2,295	,023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (Lampiran 5)

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dimana $\alpha=5\%$, df (*degree freedom*) $n-k-1=128-2-1=125$, sehingga diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1,979 (pada lampiran 7). Sehingga karena t hitung motivasi kerja $>$ t tabel ($5,867 > 1,979$) dan t hitung Kemampuan $>$ t tabel ($2,295 > 1,979$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

4. Hasil Analisis Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk melihat bagaimana pengaruh yang signifikan secara simultan dari Kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat digunakan uji F. berikut disajikan tabel 4.12., hasil perhitungan uji F dengan SPSS 18.0.

Tabel 4.12. Hasil Uji F variabel bebas terhadap variabel terikat

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,013	2	4,506	44,764	,000 ^a
	Residual	12,583	125	,101		
	Total	21,596	127			

a. Predictors (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.12., di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 44,764. Kemudian, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$, $df_1(\text{jumlah variabel}-1)=3-1=2$, dan $df_2 (n-k-1)=128-2-1=125$, sehingga diperoleh hasil untuk F tabel sebesar 3,07 (pada lampiran 7). Sehingga oleh karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($44,764 > 3,07$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari motivasi kerja dan Kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

5. Hasil Analisis Uji r^2 (Koefisien Determinasi Parsial)

Uji r^2 digunakan untuk melihat seberapa besar porsi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji r^2 untuk koefisien determinasi parsial ini dapat dilihat berdasarkan *standardized coefficient beta* yang menunjukkan porsi pengaruh secara parsial setelah variabel intersep (konstan) ditiadakan dalam model. Uji ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 18.0, dimana dapat dilihat hasil perhitungan untuk *standardized coefficient beta* pada tabel 4.13., di bawah ini.

Tabel 4.13. Hasil Uji r^2 Pada SPSS 18.0

Model		Standardized Coefficients
		Beta
1	(Constant)	
	Kemampuan	0,506
	Motivasi kerja	0,198

a Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data diolah (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.13., tersebut maka dapat digambarkan bahwa besarnya *standardized coefficient beta* untuk motivasi kerja sebesar adalah 0,198 dan kompetensi sebesar 0,506. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai

D. Interpretasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hal ini diperkuat oleh pendapat Mathis dan Jackson bahwa faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja individual adalah tingkat usaha yang dicurahkan atau motivasi dan kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut (Mathis 2015).

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang pegawai untuk mengarahkan perilakunya sehingga dapat mencapai kinerja. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Robbins, S. dan Judge 2012). Selain itu menurut Hasibuan motivasi akan

menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan 2010).

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur, yaitu berupa daya dorong untuk berbuat dan sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur inilah yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Dan kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena bila salah satu unsur tidak ada maka tidak akan timbul suatu kegiatan.

Sumber dari motivasi kerja diantaranya adalah adanya kesempatan untuk berkembang, jenis pekerjaan yang dilakukan, serta adanya perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi dimana seseorang tersebut bekerja. Di samping itu, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, serta perlakuan yang adil dari pimpinan.

Kemampuan adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya (Rosidah 2010a). Berdasarkan uraian di atas, makna Kemampuan mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kemampuan yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi dapat dimiliki oleh organisasi.

Menurut Timple kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya (Mangkunegara 2010).

(Sutrisno 2010) mengemukakan konsep Kemampuan menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh lembaga dan perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model Kemampuan akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.
2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan Kemampuan standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi .ramping. mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model Kemampuan dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model Kemampuan memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model Kemampuan merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Konsep dasar Kemampuan berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh, dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi yang luar biasa. Individu merupakan komponen utama yang menjadi pelaku dalam organisasi.

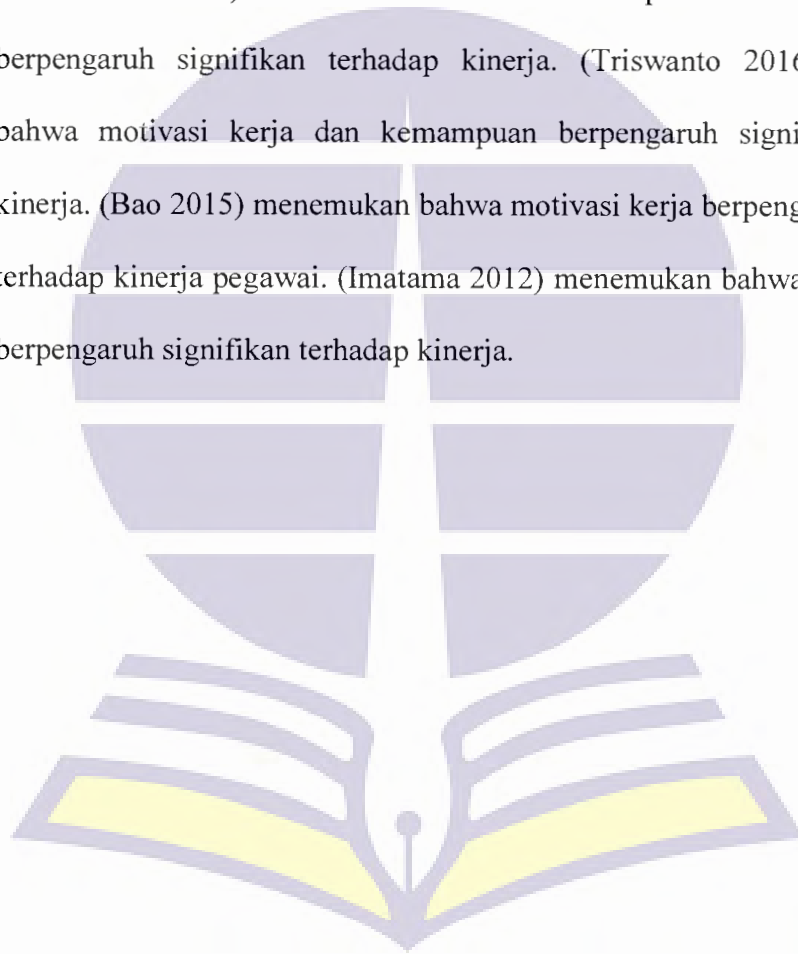
Oleh karena itu, kemampuan organisasi tergantung dari kemampuan individu-individu yang bekerja dalam organisasi.

Perusahaan dapat berprestasi unggul apabila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan kemampuannya. Atau dengan kata lain, orang-orang tersebut mampu bekerja dengan prestasi yang terbaik artinya mampu berprestasi pada saat ini dan pada masa yang akan datang, baik pada situasi yang stabil maupun pada situasi yang berubah-ubah, tanpa mengganggu pekerjaan orang lain. Dengan demikian, ukuran prestasi organisasi mencakup dimensi waktu, situasi, dan kontribusi serta dampaknya pada pekerjaan orang lain atau perusahaan.

Kemampuan yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi. Artinya, organisasi harus memiliki Kemampuan inti (*core competency*) yang kuat dan sesuai dengan bisnis intinya (*core business*). Kemampuan inti adalah yang selayaknya dimiliki oleh semua anggota organisasi yang membuat anggota organisasi tersebut berbeda dari organisasi lainnya. Kemampuan inti biasanya merupakan komponen pembentuk misi dan budaya organisasi. Kemampuan inti harus diperkuat oleh Kemampuan departemen atau bagian yang ada di organisasi.

Hasil temuan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian dari (Septiyani 2012) yang menemukan bahwa motivasi dan Kemampuan memiliki pengaruh

yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja. (Anggraeni 2017), menemukan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Orocomna Cion, Tinneke M. Tumbel 2018). (Nurhaedah, Sukmawati, M., and Yusuf 2018) menemukan bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Triswanto 2016) menemukan bahwa motivasi kerja dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Bao 2015) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Imatama 2012) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dari penelitian yang dapat diambil adalah :

- (1) Berdasarkan uji t ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.
- (2) Berdasarkan uji t ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.
- (3) Berdasarkan *standardized coefficient beta* yang menunjukkan bahwa Kemampuan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

B. Implikasi Penelitian

Dari analisis data untuk menguji Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat ditemukan bahwa Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, setelah dilakukan penelitian dan uji analisis

terhadap teori yang dibangun dalam penelitian ini, ditemukan bahwa teori tersebut adalah benar dan terbukti. Apabila manajemen berkeinginan untuk meningkatkan Kinerja, maka manajemen harus mengoptimalkan aspek kemampuan dan motivasi kerja pegawai.

Kepala Dinas Dikbud Provinsi NTB beserta jajarannya perlu untuk terus mengarahkan semangat kerja bawahan melalui kegiatan apel yang dilaksanakan setiap pagi maupun dalam pertemuan-pertemuan formal dan informal. Hal ini perlu dilakukan sebagai upaya peningkatan semangat kerja para pegawai sehingga tujuan lembaga menjadi lebih mudah tercapai.

Kepala Dinas Dikbud Provinsi NTB perlu membuka akses kerja sama baik ke dalam lingkungan akademis maupun swasta dalam ranah pengembangan SDM. Melalui kebijakan tersebut, arah pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki menjadi lebih terarah ke depannya melalui pemberdayaan yang lebih aktif dengan memberikan pelatihan yang bersifat praktis dan berhubungan langsung dengan pekerjaan para pegawai sehingga hasil pelatihan yang dilaksanakan menjadi lebih real dengan kebutuhan kerja para pegawai. Sehingga adanya permasalahan kualifikasi pengetahuan dan keterampilan yang masih belum sesuai dengan tuntutan tugas pegawai dapat teratasi.

C. Saran

Adapun beberapa saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- (1) Pegawai yang masih kurang kompeten perlu untuk diberikan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga kemampuan yang dimiliki oleh pegawai bisa mendukung perkembangan organisasi.
- (2) Motivasi kerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh pimpinannya. Untuk meningkatkan motivasi pegawai yang masih rendah pimpinan perlu untuk meningkatkan keinginan untuk melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugas kepada negara, meningkatkan keinginan untuk membantu memecahkan masalah yang timbul dalam instansi, melakukan perbuatan baik bagi masyarakat adalah hal penting bagi pegawai, mendahulukan tugas daripada kepentingan sendiri, dan memberikan pelayanan publik yang berarti adalah hal yang sangat penting bagi pegawai.
- (3) Bagi para peneliti yang tertarik dengan judul yang sama, subjek penelitian juga perlu diperluas dengan jumlah responden lebih besar sehingga ketepatan model dengan variasi pengaruhnya bisa lebih tinggi lagi dalam mempengaruhi kinerja individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, N. 2017. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia." *Jurnal.Upi.Edu, ISSN 1412-565X* 55–74.
- Bao, Connie dan Ismail Nizam. 2015. "The Impact Of Motivation On Employee Performance In The Electronics Industry In China." *International Journal of Accounting & Business Management* 3(2):29–45.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan James, H. D. 2012. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid 1; B. Jakarta: Binapura Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hikmah, A. N. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan Dan Kebudayaan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan)." Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Hutapea, P., dan Toha N. 2010. *Kompetensi Plus Teori, Desain, Dan Penerapan Untuk HR Dan Organisasi Yang Dinamis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Imatama, Zuhriana. 2012. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan." University of Sumatera Utara.
- Ivancevich, J. M., Robert, K., dan Michael, T. M. 2012. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Buku Terje. Jakarta: Erlangga.
- Lufitasari, R. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan." Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mahsun, M. 2012. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pert. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mas'ud, F. 2010. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep Dan Aplikasi*. edited by U. D. Program Magister Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. L. and Jackson H. J. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Edisi 10., Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nurhaedah, Sukmawati, M., and Yusuf, S. 2018. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep." *Jurnal Ilmu Administrasi*, ISSN: 2301-573X (Print), ISSN: 2581-2084.

- Orocomna Cion, Tinneke M. Tumbel, and Sandra I. Asaloei. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis* 7(1).
- Rahayuningsih, S., and Maelani, N. 2018. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah)." in *Prosiding SENDI_U 2018 ISBN: 978-979-3649-99-3*.
- Robbins, S. dan Judge, T. A. 2012. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour, Buku Terjemahan*. Jakarta: Gramedia.
- Rosidah, A. T. S. 2010a. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rosidah, A. T. S. 2010b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Ke. Bandung: Refika Aditama.
- Septiyani. 2012. "Analisis Pengaruh Kompetensi Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Beta Setia Mega." Universitas Bina Nusantara.
- Soeprihanto, J. 2010. *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pert. Yogyakarta: BPFE.
- Soleha, L. K., dan Hadiat, E. 2014. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship ISSN 2443-0633* 8(2):99-110.
- Sudarwati, Suparno Dan. 2014. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen." *Jurnal Paradigma ISSN : 1693-0827* 12(1):12-25.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan Ke. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, Agus Eko. 2011. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT. Prestasi Putrakarya.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triswanto, Heri dan Triyanto. 2016. "Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan." *Jurnal STIE Semarang, ISSN : 2085-5656* 8(3):32-46.
- Umar, H. 2012. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, and Akbar P. S. 2011. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedu. PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN 1 KUESIONER

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

I. IDENTITAS RESPONDEN

- 1) Nama lengkap :
- 2) Umur :
 < 31 tahun 31-40 tahun 41-50 tahun >50 tahun
- 3) Jenjang Pendidikan :
 SMA Diploma Sarjana Pascasarjana
- 4) Jenis Kelamin :
 Laki-laki Perempuan
- 5) Masa Kerja :
 < 6 tahun 6-10 tahun 11-15 tahun 16-20 tahun >20 tahun

II. PETUNJUK PELAKSANAAN

Berikut ini akan disajikan beberapa pertanyaan / pernyataan yang berkaitan dengan diri dan pekerjaan anda. Bacalah setiap pertanyaan/ pernyataan tersebut dengan seksama, kemudian pilihlah salah satu jawaban dengan memberi tanda rumput (√) pada poin-poin yang tersedia. Pastikan tidak ada pertanyaan/ pernyataan yang terlewatkan. Selamat bekerja dan atas kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Keterangan :

KUESIONER Komitmen dan Motivasi	KUESIONER Kinerja Pegawai
1 = Tidak Setuju (TS)	1 = Tidak Baik (TB)
2 = Kurang Setuju (KS)	2 = Kurang Baik (KB)
3 = Cukup Setuju (CS)	3 = Cukup Baik (CB)
4 = Setuju (S)	4 = Baik (B)
5 = Sangat Setuju (SS)	5 = Sangat Baik (SB)

III. KUESIONER KEMAMPUAN

NO	KUISIONER	JAWABAN				
		SS	S	CS	KS	TS
1	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan					
2	Saya memiliki pengetahuan yang baik tentang prosedur pelaksanaan tugas kerja					
3	saya sangat paham dengan prosedur pelaksanaan tugas di lapangan					
4	Saya miliki kecakapan dalam menguasai pekerjaan yang berhubungan dengan IT					
5	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan					
7	Saya memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri dalam berbagai situasi					
8	Saya memiliki kepercayaan diri dalam berinteraksi dengan tim kerja maupun orang lain					
9	Saya memiliki komitmen untuk terus belajar menyesuaikan diri dengan perubahan kerja					

IV. KUESIONER MOTIVASI

N O	KUISIONER	JAWABAN				
		SS	S	CS	KS	TS
1	Saya terdorong untuk melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugas					
2	Saya terdorong untuk membantu memecahkan masalah yang timbul dalam instansi dan masyarakat					
3	Saya terdorong untuk melakukan perbuatan baik bagi instansi dan masyarakat					
4	Saya sudah terbiasa mendahulukan tugas					

NO	KUISIONER	JAWABAN				
		SS	S	CS	KS	TS
	daripada kepentingan sendiri					
5	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan publik yang berarti					
6	Saya selalu berusaha melayani masyarakat dengan baik karena menjadi bagian tugas yang terpenting					

V. KUESIONER KINERJA PEGAWAI

NO	KUISIONER	JAWABAN				
		SB	B	CB	KB	TB
1	Pegawai yang saya bawahi melakukan proses kerja dengan baik					
2	Pegawai yang saya bawahi dapat menciptakan kondisi pekerjaan yang baik					
3	Pegawai yang saya bawahi selalu menggunakan waktu dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Pegawai yang saya bawahi memiliki hasil kerja yang sesuai dengan standar pekerjaan					
5	Pegawai yang saya bawahi memiliki pualitas pekerjaan yang sangat baik					
6	Pegawai yang saya bawahi memiliki kemampuan yang sangat baik dalam bekerja					
7	Pegawai yang saya bawahi mampu menjalin kerja sama dengan rekan kerja dalam tim					
8	Pegawai yang saya bawahi mampu membangun kekompakan dengan rekan kerja dalam tim					

LAMPIRAN 2
TABULASI TANGGAPAN RESPONDEN PENELITIAN

No	KEMAMPUAN(X1)									
	Ka1	Ka2	Ka3	Ka4	Ka5	Ka6	Ka7	Ka8	Ka9	Ko
1	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3,67
2	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3,67
3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3,33
4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3,56
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3,78
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,89
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,89
8	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4,33
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
10	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4,56
11	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3,56
12	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,67
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
15	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4,56
16	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4,00
17	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4,00
18	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4,44
19	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4,67
20	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4,78
21	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4,67
22	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4,33
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
28	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3,67
29	5	5	5	5	4	5	3	2	4	4,22
30	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4,78
31	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4,56
32	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3,00
33	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3,78
34	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4,00

No	KEMAMPUAN(XI)									
	Ka1	Ka2	Ka3	Ka4	Ka5	Ka6	Ka7	Ka8	Ka9	Ko
35	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4,56
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,89
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
39	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,11
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
41	4	5	5	4	4	4	5	4	2	4,11
42	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4,44
43	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,11
44	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4,33
45	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4,44
46	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4,33
47	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4,22
48	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4,11
49	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4,33
50	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4,33
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,11
54	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3,67
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
56	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3,67
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
61	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,89
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
66	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,89
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
68	4	2	1	3	3	4	4	4	5	3,33
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
70	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4,33
71	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4,00

No	KEMAMPUAN(XI)									
	Ka1	Ka2	Ka3	Ka4	Ka5	Ka6	Ka7	Ka8	Ka9	Ko
72	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,11
73	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3,67
74	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4,33
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
76	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3,67
77	4	2	1	3	3	4	4	5	4	3,33
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
80	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3,78
81	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4,22
82	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3,67
83	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,11
84	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,11
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
86	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4,44
87	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4,33
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
89	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4,56
90	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3,56
91	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,67
92	3	5	3	5	5	3	5	5	3	4,11
93	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4,78
94	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4,33
95	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4,44
96	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4,00
97	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4,67
98	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4,11
99	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3,78
100	4	5	5	2	3	4	5	5	4	4,11
101	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4,78
102	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4,67
103	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4,33
104	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4,33
105	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4,00
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
107	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4,00
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00

No	KEMAMPUAN(X1)									
	Ka1	Ka2	Ka3	Ka4	Ka5	Ka6	Ka7	Ka8	Ka9	Ko
109	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3,44
110	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3,67
111	5	5	5	2	4	3	4	4	3	3,89
112	4	5	4	3	4	3	5	5	5	4,22
113	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4,22
114	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3,33
115	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,89
116	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4,11
117	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4,44
118	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3,67
119	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,89
120	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4,00
121	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4,00
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
123	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,33
124	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4,44
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
126	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4,56
127	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3,67
128	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3,67
R	4,33	4,27	4,17	3,96	4,10	4,16	4,17	4,25	4,20	4,18

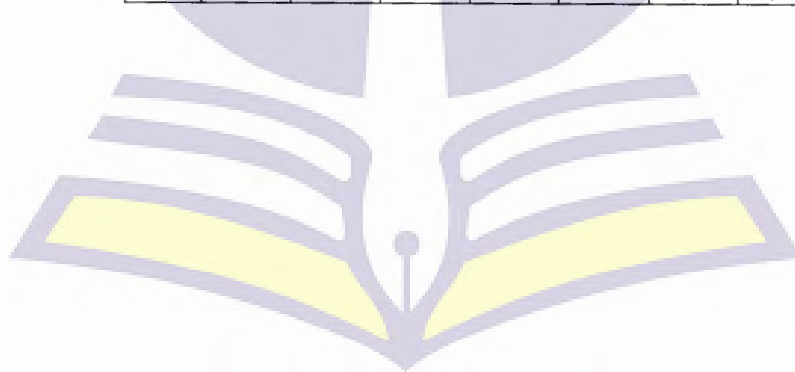


No	MOTIVASI (X2)						Mo
	Mo1	Mo2	Mo3	Mo4	Mo5	Mo6	
1	4	4	5	5	4	4	4,33
2	3	3	4	4	3	3	3,33
3	4	3	4	4	3	4	3,67
4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	4	4	4	4	4	4	4,00
6	4	4	4	4	3	3	3,67
7	4	4	4	4	4	4	4,00
8	4	4	4	4	4	4	4,00
9	4	4	4	4	3	3	3,67
10	5	3	5	5	4	4	4,33
11	3	3	4	4	4	4	3,67
12	5	5	5	5	5	5	5,00
13	5	5	5	5	5	5	5,00
14	5	5	5	5	5	5	5,00
15	3	5	5	4	4	5	4,33
16	4	3	3	4	3	3	3,33
17	4	4	4	4	3	3	3,67
18	5	2	3	5	5	4	4,00
19	5	4	5	5	5	4	4,67
20	5	4	5	5	5	5	4,83
21	5	3	5	4	3	4	4,00
22	5	4	4	4	3	3	3,83
23	4	4	4	4	4	4	4,00
24	4	4	4	4	4	4	4,00
25	4	3	4	4	1	3	3,17
26	4	4	4	4	4	4	4,00
27	4	2	2	4	2	2	2,67
28	4	3	3	4	2	3	3,17
29	5	2	4	5	4	5	4,17
30	4	3	4	4	3	4	3,67
31	5	4	4	4	4	4	4,17
32	4	3	3	4	3	3	3,33
33	4	3	4	4	4	4	3,83
34	4	3	4	4	3	3	3,50
35	5	4	4	4	4	4	4,17
36	4	4	4	4	4	5	4,17

No	MOTIVASI (X2)						
	Mo1	Mo2	Mo3	Mo4	Mo5	Mo6	Mo
37	4	4	4	4	4	4	4,00
38	4	4	5	4	4	4	4,17
39	4	4	4	5	4	4	4,17
40	4	4	4	4	4	4	4,00
41	4	4	4	4	4	4	4,00
42	5	4	4	4	5	5	4,50
43	4	4	4	4	3	3	3,67
44	5	5	5	5	1	1	3,67
45	5	4	4	5	4	4	4,33
46	4	3	4	4	4	4	3,83
47	5	5	5	5	5	5	5,00
48	4	4	3	4	4	4	3,83
49	4	4	5	5	1	1	3,33
50	4	4	5	5	1	1	3,33
51	4	3	2	4	2	2	2,83
52	4	3	2	4	2	2	2,83
53	4	4	4	3	3	3	3,50
54	4	3	4	4	4	3	3,67
55	4	4	4	4	4	4	4,00
56	4	4	3	4	3	2	3,33
57	5	5	5	5	5	5	5,00
58	5	5	5	5	5	5	5,00
59	5	5	5	5	5	5	5,00
60	5	5	5	5	5	5	5,00
61	5	4	5	4	4	5	4,50
62	5	5	5	5	5	5	5,00
63	5	5	5	5	5	5	5,00
64	5	5	5	5	5	5	5,00
65	5	5	5	5	5	5	5,00
66	5	5	5	5	5	5	5,00
67	5	5	5	5	5	5	5,00
68	4	3	4	3	2	3	3,17
69	4	4	4	4	4	4	4,00
70	4	4	4	4	4	4	4,00
71	4	2	4	4	3	1	3,00
72	4	3	3	3	4	3	3,33
73	4	4	4	4	3	3	3,67

No	MOTIVASI (X2)						Mo
	Mo1	Mo2	Mo3	Mo4	Mo5	Mo6	
74	4	3	4	4	3	3	3,50
75	3	4	4	3	3	3	3,33
76	4	4	4	4	3	4	3,83
77	4	3	4	3	2	3	3,17
78	4	2	4	4	4	4	3,67
79	4	4	4	4	4	4	4,00
80	4	3	4	4	4	4	3,83
81	5	4	4	3	2	3	3,50
82	4	4	4	4	3	3	3,67
83	4	4	4	4	4	4	4,00
84	5	2	5	4	3	3	3,67
85	4	4	4	4	3	4	3,83
86	4	3	5	5	4	3	4,00
87	5	4	5	5	4	3	4,33
88	4	2	2	4	2	2	2,67
89	5	3	5	5	4	4	4,33
90	3	3	3	4	4	4	3,50
91	5	5	5	5	5	5	5,00
92	4	4	4	4	4	4	4,00
93	5	3	5	5	5	5	4,67
94	4	4	4	4	4	4	4,00
95	5	4	4	4	5	5	4,50
96	4	4	4	4	3	3	3,67
97	5	5	3	3	4	3	3,83
98	4	4	4	3	4	4	3,83
99	4	4	4	4	4	3	3,83
100	5	5	5	4	3	4	4,33
101	4	5	5	4	3	4	4,17
102	5	5	3	3	3	3	3,67
103	4	5	3	4	4	4	4,00
104	4	4	3	3	4	3	3,50
105	3	3	5	3	3	2	3,17
106	3	3	3	2	3	3	2,83
107	3	3	3	3	4	4	3,33
108	4	5	3	3	2	4	3,50
109	3	4	4	3	3	3	3,33
110	2	2	2	3	4	2	2,50

No	MOTIVASI (X2)						Mo
	Mo1	Mo2	Mo3	Mo4	Mo5	Mo6	
111	4	2	2	3	2	4	2,83
112	5	4	5	4	4	4	4,33
113	3	4	4	3	3	3	3,33
114	4	4	4	3	4	4	3,83
115	4	4	4	3	4	4	3,83
116	5	5	5	4	4	4	4,50
117	4	4	5	4	4	5	4,33
118	5	4	5	4	4	5	4,50
119	5	4	5	4	5	4	4,50
120	5	5	4	5	4	4	4,50
121	5	5	4	5	5	5	4,83
122	4	5	4	5	5	5	4,67
123	4	5	5	5	4	5	4,67
124	4	5	4	5	5	5	4,67
125	4	5	5	5	5	5	4,83
126	5	5	5	4	4	4	4,50
127	4	4	5	4	4	3	4,00
128	3	5	5	4	4	3	4,00
R	4,24	3,89	4,13	4,12	3,72	3,77	3,98

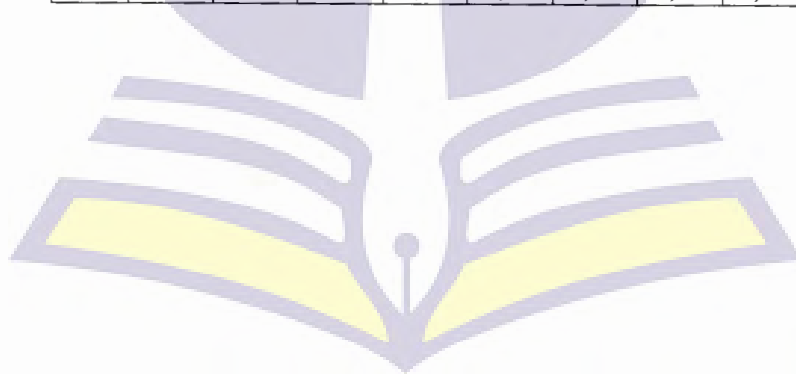


No	KINERJA PEGAWAI (Y)								K
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	
1	4	4	4	5	5	4	5	5	4,50
2	4	4	5	4	3	4	5	4	4,13
3	4	3	5	5	4	4	5	5	4,38
4	4	3	4	5	5	5	4	4	4,25
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4,13
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
10	4	4	4	4	4	4	5	5	4,25
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
15	5	5	5	5	3	5	5	4	4,63
16	5	4	4	4	4	5	5	4	4,38
17	4	3	4	4	3	4	4	4	3,75
18	5	5	5	5	4	4	5	5	4,75
19	4	5	5	5	5	5	5	5	4,88
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
21	5	4	4	4	4	5	5	4	4,38
22	4	5	5	5	3	5	5	4	4,50
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4,13
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4,13
25	4	4	4	5	3	4	5	4	4,13
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4,13
27	4	4	4	4	2	5	5	5	4,13
28	4	4	4	4	3	3	4	4	3,75
29	4	5	5	5	4	5	5	5	4,75
30	4	5	5	5	5	5	5	5	4,88
31	5	5	5	5	4	5	5	4	4,75
32	4	3	4	4	3	3	4	4	3,63
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
35	4	4	4	5	4	4	5	5	4,38
36	4	4	4	5	4	5	5	4	4,38

No	KINERJA PEGAWAI (Y)								
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
38	5	4	4	5	4	4	4	5	4,38
39	4	5	5	4	4	4	4	4	4,25
40	4	5	4	4	4	5	4	5	4,38
41	4	4	5	4	4	4	4	4	4,13
42	4	4	5	5	5	5	5	4	4,63
43	4	5	5	3	4	3	3	4	3,88
44	5	4	3	3	3	5	5	5	4,13
45	4	5	5	4	5	5	4	4	4,50
46	5	4	4	4	5	4	5	4	4,38
47	4	5	5	5	5	5	5	5	4,88
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
49	5	5	5	5	4	4	4	5	4,63
50	5	5	5	3	4	5	5	5	4,63
51	4	4	3	5	4	3	5	5	4,13
52	4	4	4	5	3	5	3	5	4,13
53	4	4	4	5	4	5	4	4	4,25
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4,13
56	3	4	4	4	4	4	4	3	3,75
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
61	4	4	5	5	5	5	5	5	4,75
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
68	3	5	4	3	3	2	5	5	3,75
69	4	5	4	4	4	4	4	4	4,13
70	5	5	5	5	4	5	5	3	4,63
71	5	4	4	4	3	4	5	4	4,13
72	4	5	5	3	3	4	4	4	4,00
73	4	4	4	4	4	3	4	4	3,88

No	KINERJA PEGAWAI (Y)								
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K
74	3	3	5	5	5	4	5	3	4,13
75	4	3	4	4	4	4	4	4	3,88
76	4	5	4	5	3	4	4	4	4,13
77	3	4	4	5	4	5	5	5	4,38
78	4	4	4	4	4	5	4	4	4,13
79	4	4	3	4	5	4	4	4	4,00
80	5	4	4	4	4	4	5	4	4,25
81	3	5	4	4	3	2	5	5	3,88
82	4	4	4	5	3	4	4	4	4,00
83	4	5	4	4	4	4	4	4	4,13
84	4	4	5	5	4	4	5	5	4,50
85	4	4	4	5	4	4	5	4	4,25
86	5	5	4	5	5	2	5	5	4,50
87	4	4	5	5	2	5	5	4	4,25
88	4	4	5	5	2	5	5	5	4,38
89	4	4	4	4	4	4	5	5	4,25
90	4	4	5	4	5	4	4	4	4,25
91	4	5	4	5	4	4	4	4	4,25
92	4	4	4	4	4	5	5	5	4,38
93	5	5	3	5	5	5	4	5	4,63
94	4	4	5	5	4	5	4	4	4,38
95	4	4	5	5	5	4	4	4	4,38
96	5	5	5	5	5	4	4	4	4,63
97	5	4	3	4	4	4	4	4	4,00
98	4	5	4	4	5	5	5	5	4,63
99	4	3	5	5	4	4	4	4	4,13
100	5	5	5	5	5	5	5	4	4,88
101	4	5	4	3	5	5	5	3	4,25
102	3	4	3	5	5	3	4	4	3,88
103	4	4	4	4	5	4	4	4	4,13
104	4	5	5	4	4	5	4	4	4,38
105	3	4	5	4	5	5	5	3	4,25
106	4	5	3	5	4	5	5	4	4,38
107	2	4	2	2	2	2	4	4	2,75
108	3	3	3	5	2	4	5	4	3,63
109	5	5	5	2	4	5	5	3	4,25
110	4	5	2	3	5	4	3	5	3,88

No	<i>KINERJA PEGAWAI (Y)</i>								
	<i>K1</i>	<i>K2</i>	<i>K3</i>	<i>K4</i>	<i>K5</i>	<i>K6</i>	<i>K7</i>	<i>K8</i>	<i>K</i>
111	4	2	4	5	4	5	4	5	4,13
112	3	4	2	4	4	5	4	5	3,88
113	4	4	4	2	5	4	4	4	3,88
114	3	5	4	4	2	4	5	3	3,75
115	4	5	4	4	2	4	5	4	4,00
116	5	5	5	2	4	4	5	4	4,25
117	4	4	2	4	4	4	4	5	3,88
118	4	5	5	4	4	5	4	5	4,50
119	4	4	4	2	2	4	4	4	3,50
120	4	5	4	5	4	2	4	3	3,88
121	4	4	4	4	2	4	4	2	3,50
122	5	5	4	2	5	4	4	2	3,88
123	3	4	2	3	4	4	4	5	3,63
124	5	5	5	5	5	4	5	4	4,75
125	4	5	5	2	2	5	4	2	3,63
126	4	4	5	5	5	5	5	5	4,75
127	5	4	4	4	5	4	4	4	4,25
128	4	3	4	4	4	4	4	5	4,00
R	4,20	4,34	4,27	4,29	4,05	4,31	4,49	4,28	4,28



LAMPIRAN 3
DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL PENELITIAN

Frequencies

Statistics

		Gender	Masa Kerja	Umur	Pendidikan
N	Valid	128	128	128	128
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	80	62,5	62,5	62,5
	Perempuan	48	37,5	37,5	100,0
Total		128	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 10 Tahun	58	45,3	45,3	45,3
	Antara 10-20 Tahun	34	26,6	26,6	71,9
	Lebih dari 20 Tahun	36	28,1	28,1	100,0
Total		128	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 31 tahun	10	7,8	7,8	7,8
	Antara 31 - 40 tahun	45	35,2	35,2	43,0
	Lebih dari 40 tahun	73	57,0	57,0	100,0
Total		128	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	13	10,2	10,2	10,2
	DIPLOMA	4	3,1	3,1	13,3
	SARJANA	95	74,2	74,2	87,5
	Master	16	12,5	12,5	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Frequencies

		Statistics									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
N	Valid	128	128	128	128	128	128	128	128	128	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mean		4,3281	4,2734	4,1719	3,9609	4,1016	4,1563	4,1719	4,2500	4,2031	
Minimum		3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
Sum		554,00	547,00	534,00	507,00	525,00	532,00	534,00	544,00	538,00	

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	7,0	7,0	7,0
	4,00	68	53,1	53,1	60,2
	5,00	51	39,8	39,8	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	1,6	1,6	1,6
	3,00	7	5,5	5,5	7,0
	4,00	73	57,0	57,0	64,1
	5,00	46	35,9	35,9	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,6	1,6	1,6
	3,00	10	7,8	7,8	9,4
	4,00	78	60,9	60,9	70,3
	5,00	38	29,7	29,7	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	3,1	3,1	3,1
	3,00	23	18,0	18,0	21,1
	4,00	75	58,6	58,6	79,7
	5,00	26	20,3	20,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	1,6	1,6	1,6
	3,00	17	13,3	13,3	14,8
	4,00	75	58,6	58,6	73,4
	5,00	34	26,6	26,6	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	,8	,8	,8
	3,00	14	10,9	10,9	11,7
	4,00	77	60,2	60,2	71,9
	5,00	36	28,1	28,1	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	,8	,8	,8
	3,00	14	10,9	10,9	11,7
	4,00	75	58,6	58,6	70,3
	5,00	38	29,7	29,7	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	,8	,8	,8
	3,00	8	6,3	6,3	7,0
	4,00	77	60,2	60,2	67,2
	5,00	42	32,8	32,8	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,8	,8	,8
	2,00	1	,8	,8	1,6
	3,00	11	8,6	8,6	10,2
	4,00	73	57,0	57,0	67,2
	5,00	42	32,8	32,8	100,0
	Total	128	100,0	100,0	



Frequencies

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	128	128	128	128	128	128
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,2422	3,8906	4,1328	4,1172	3,7188	3,7656
Minimum		2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Sum		543,00	498,00	529,00	527,00	476,00	482,00

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	,8	,8	,8
	3,00	11	8,6	8,6	9,4
	4,00	72	56,3	56,3	65,6
	5,00	44	34,4	34,4	100,0
Total		128	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	7,0	7,0	7,0
	3,00	28	21,9	21,9	28,9
	4,00	59	46,1	46,1	75,0
	5,00	32	25,0	25,0	100,0
Total		128	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	4,7	4,7	4,7
	3,00	15	11,7	11,7	16,4
	4,00	63	49,2	49,2	65,6
	5,00	44	34,4	34,4	100,0
Total		128	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	,8	,8	,8
	3,00	19	14,8	14,8	15,6
	4,00	72	56,3	56,3	71,9
	5,00	36	28,1	28,1	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	3,1	3,1	3,1
	2,00	10	7,8	7,8	10,9
	3,00	30	23,4	23,4	34,4
	4,00	58	45,3	45,3	79,7
	5,00	26	20,3	20,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	3,1	3,1	3,1
	2,00	7	5,5	5,5	8,6
	3,00	34	26,6	26,6	35,2
	4,00	53	41,4	41,4	76,6
	5,00	30	23,4	23,4	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
N	Valid	128	128	128	128	128	128	128	128
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,1953	4,3359	4,2656	4,2891	4,0547	4,3125	4,4922	4,2813
Minimum		2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Sum		537,00	555,00	546,00	549,00	519,00	552,00	575,00	548,00

Frequency Table

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	,8	,8	,8
	3,00	11	8,6	8,6	9,4
	4,00	78	60,9	60,9	70,3
	5,00	38	29,7	29,7	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	,8	,8	,8
	3,00	9	7,0	7,0	7,8
	4,00	64	50,0	50,0	57,8
	5,00	54	42,2	42,2	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	3,9	3,9	3,9
	3,00	8	6,3	6,3	10,2
	4,00	63	49,2	49,2	59,4
	5,00	52	40,6	40,6	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	5,5	5,5	5,5
	3,00	8	6,3	6,3	11,7
	4,00	54	42,2	42,2	53,9
	5,00	59	46,1	46,1	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	10	7,8	7,8	7,8
	3,00	15	11,7	11,7	19,5
	4,00	61	47,7	47,7	67,2
	5,00	42	32,8	32,8	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	3,9	3,9	3,9
	3,00	6	4,7	4,7	8,6
	4,00	61	47,7	47,7	56,3
	5,00	56	43,8	43,8	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	2,3	2,3	2,3
	4,00	59	46,1	46,1	48,4
	5,00	66	51,6	51,6	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	2,3	2,3	2,3
	3,00	8	6,3	6,3	8,6
	4,00	67	52,3	52,3	60,9
	5,00	50	39,1	39,1	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

LAMPIRAN 4 HASIL UJI INSTRUMEN PENELITIAN

VARIABEL KEMAMPUAN

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,910	,915	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,2581	,72882	31
X1.2	4,3871	,55842	31
X1.3	4,1613	,68784	31
X1.4	4,5161	,56985	31
X1.5	4,3548	,55066	31
X1.6	4,3548	,48637	31
X1.7	4,1935	,47745	31
X1.8	4,2581	,57548	31
X1.9	4,3871	,49514	31

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
X1.1	1,000	,647	,513	,471	,512	,579	,714	,551	,638
X1.2	,647	1,000	,440	,399	,731	,459	,460	,612	,525
X1.3	,513	,440	1,000	,461	,284	,521	,612	,649	,594
X1.4	,471	,399	,461	1,000	,459	,640	,478	,495	,686
X1.5	,512	,731	,284	,459	1,000	,634	,491	,438	,457
X1.6	,579	,459	,521	,640	,634	1,000	,556	,496	,656
X1.7	,714	,460	,612	,478	,491	,556	1,000	,540	,519
X1.8	,551	,612	,649	,495	,438	,496	,540	1,000	,691
X1.9	,638	,525	,594	,686	,457	,656	,519	,691	1,000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Inter-Item Covariance Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
X1.1	,531	,263	,257	,196	,205	,205	,248	,231	,230
X1.2	,263	,312	,169	,127	,225	,125	,123	,197	,145
X1.3	,257	,169	,473	,181	,108	,174	,201	,257	,202
X1.4	,196	,127	,181	,325	,144	,177	,130	,162	,194
X1.5	,205	,225	,108	,144	,303	,170	,129	,139	,125
X1.6	,205	,125	,174	,177	,170	,237	,129	,139	,158
X1.7	,248	,123	,201	,130	,129	,129	,228	,148	,123
X1.8	,231	,197	,257	,162	,139	,139	,148	,331	,197
X1.9	,230	,145	,202	,194	,125	,158	,123	,197	,245

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,319	4,161	4,516	,355	1,085	,012	9
Item Variances	,332	,228	,531	,303	2,330	,011	9
Inter-Item Covariances	,176	,108	,263	,156	2,450	,002	9
Inter-Item Correlations	,545	,284	,731	,447	2,574	,010	9

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34,6129	11,445	,745	,705	,898
X1.2	34,4839	12,591	,693	,740	,900
X1.3	34,7097	12,080	,648	,593	,905
X1.4	34,3548	12,703	,645	,545	,904
X1.5	34,5161	12,858	,630	,721	,904
X1.6	34,5161	12,858	,732	,668	,899
X1.7	34,6774	12,959	,716	,657	,900
X1.8	34,6129	12,378	,726	,635	,898
X1.9	34,4839	12,658	,779	,705	,895

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38,8710	15,649	3,95594	9

VARIABEL MOTIVASI KERJA

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	32,3
	Excluded ^a	65	67,7
	Total	96	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,884	,892	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4,4839	,50800	31
X2.2	4,4194	,50161	31
X2.3	4,2581	,57548	31
X2.4	4,1613	,68784	31
X2.5	4,3548	,55066	31
X2.6	4,1290	,71842	31

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	1,000	,616	,585	,437	,557	,554
X2.2	,616	1,000	,767	,667	,650	,585
X2.3	,585	,767	1,000	,733	,438	,481
X2.4	,437	,667	,733	1,000	,548	,429
X2.5	,557	,650	,438	,548	1,000	,639
X2.6	,554	,585	,481	,429	,639	1,000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Inter-Item Covariance Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	,258	,157	,171	,153	,156	,202
X2.2	,157	,252	,222	,230	,180	,211
X2.3	,171	,222	,331	,290	,139	,199
X2.4	,153	,230	,290	,473	,208	,212
X2.5	,156	,180	,139	,208	,303	,253
X2.6	,202	,211	,199	,212	,253	,516

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,301	4,129	4,484	,355	1,086	,020	6
Item Variances	,356	,252	,516	,265	2,051	,013	6
Inter-Item Covariances	,199	,139	,290	,152	2,093	,002	6
Inter-Item Correlations	,579	,429	,767	,339	1,790	,010	6

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21,3226	6,159	,665	,496	,869
X2.2	21,3871	5,845	,824	,720	,848
X2.3	21,5484	5,723	,741	,730	,856
X2.4	21,6452	5,437	,681	,616	,868
X2.5	21,4516	5,923	,697	,605	,864
X2.6	21,6774	5,426	,643	,490	,877

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,8065	8,095	2,84511	6

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	96	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,865	,868	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	4,2083	,52147	96
Y1.2	4,1458	,64855	96
Y1.3	4,3229	,49193	96
Y1.4	4,4375	,51936	96
Y1.5	4,2396	,70703	96
Y1.6	4,4063	,51459	96
Y1.7	4,1250	,60263	96
Y1.8	4,4063	,49371	96

Inter-Item Correlation Matrix

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
Y1.1	1,000	,656	,268	,398	,491	,270	,620	,404
Y1.2	,656	1,000	,478	,590	,589	,294	,572	,372
Y1.3	,268	,478	1,000	,595	,441	,433	,253	,451
Y1.4	,398	,590	,595	1,000	,486	,510	,261	,490
Y1.5	,491	,589	,441	,486	1,000	,222	,472	,502
Y1.6	,270	,294	,433	,510	,222	1,000	,378	,628
Y1.7	,620	,572	,253	,261	,472	,378	1,000	,500
Y1.8	,404	,372	,451	,490	,502	,628	,500	1,000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Inter-Item Covariance Matrix

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
Y1.1	,272	,222	,069	,108	,181	,072	,195	,104
Y1.2	,222	,421	,152	,199	,270	,098	,224	,119
Y1.3	,069	,152	,242	,152	,153	,110	,075	,110
Y1.4	,108	,199	,152	,270	,178	,136	,082	,126
Y1.5	,181	,270	,153	,178	,500	,081	,201	,175
Y1.6	,072	,098	,110	,136	,081	,265	,117	,160
Y1.7	,195	,224	,075	,082	,201	,117	,363	,149
Y1.8	,104	,119	,110	,126	,175	,160	,149	,244

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,286	4,125	4,438	,313	1,076	,015	8
Item Variances	,322	,242	,500	,258	2,066	,009	8
Inter-Item Covariances	,143	,069	,270	,201	3,920	,003	8
Inter-Item Correlations	,451	,222	,656	,435	2,962	,015	8

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	30,0833	8,435	,628	,535	,848
Y1.2	30,1458	7,621	,717	,655	,837
Y1.3	29,9688	8,725	,565	,437	,855
Y1.4	29,8542	8,379	,652	,588	,846
Y1.5	30,0521	7,629	,635	,502	,849
Y1.6	29,8854	8,797	,507	,517	,860
Y1.7	30,1667	8,161	,605	,556	,850
Y1.8	29,8854	8,481	,655	,575	,846

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34,2917	10,609	3,25711	8

LAMPIRAN 5 HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kemampuan		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,646 ^a	,417	,408	,31728

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,013	2	4,506	44,764	,000 ^a
	Residual	12,583	125	,101		
	Total	21,596	127			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1,767	,270		6,548	,000						
	Kemampuan	,473	,081	,506	5,867	,000	,627	,465	,401	,627	1,595	
	Motivasi Kerja	,134	,059	,198	2,295	,023	,507	,201	,157	,627	1,595	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostiċs

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kemampuan	Motivasi Kerja
1	1	2,984	1,000	,00	,00	,00
	2	,012	16,108	,39	,01	,71
	3	,005	25,747	,61	,99	,29

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistiċs

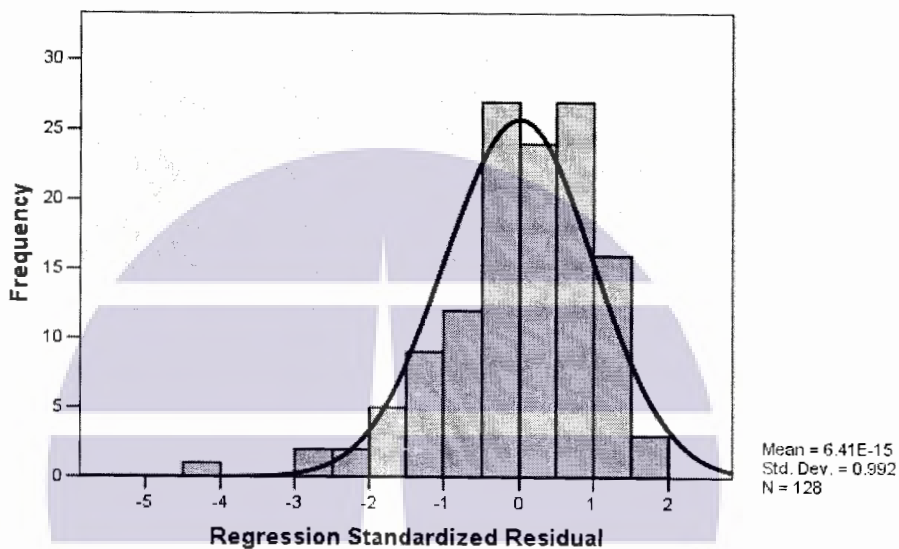
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,6352	4,8065	4,2808	,26639	128
Std. Predicted Value	-2,423	1,973	,000	1,000	128
Standard Error of Predicted Value	,029	,083	,047	,014	128
Adjusted Predicted Value	3,6356	4,7987	4,2801	,26685	128
Residual	-1,35862	,61009	,00000	,31477	128
Std. Residual	-4,282	1,923	,000	,992	128
Stud. Residual	-4,320	1,960	,001	1,005	128
Deleted Residual	-1,38285	,63379	,00064	,32331	128
Stud. Deleted Residual	-4,665	1,983	-,003	1,023	128
Mahal. Distance	,053	7,684	1,984	1,716	128
Cook's Distance	,000	,111	,009	,018	128
Centered Leverage Value	,000	,061	,016	,014	128

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



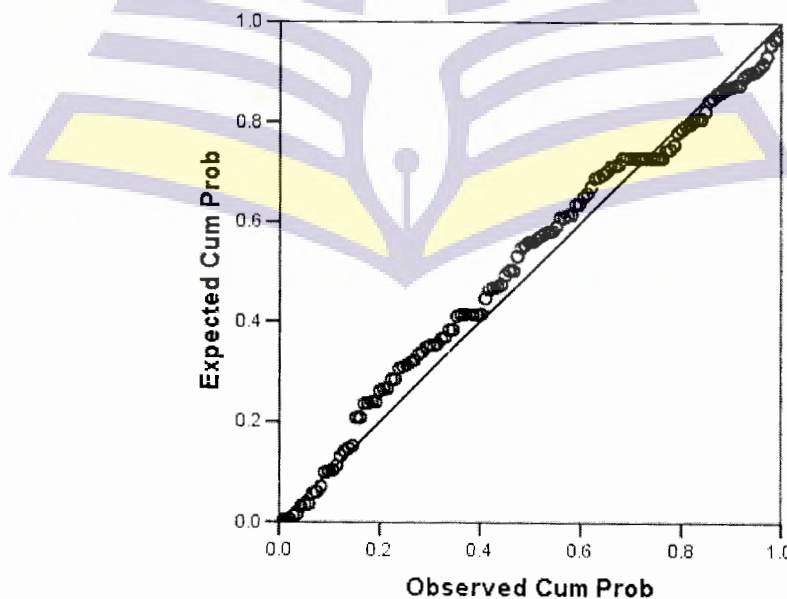
Histogram

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



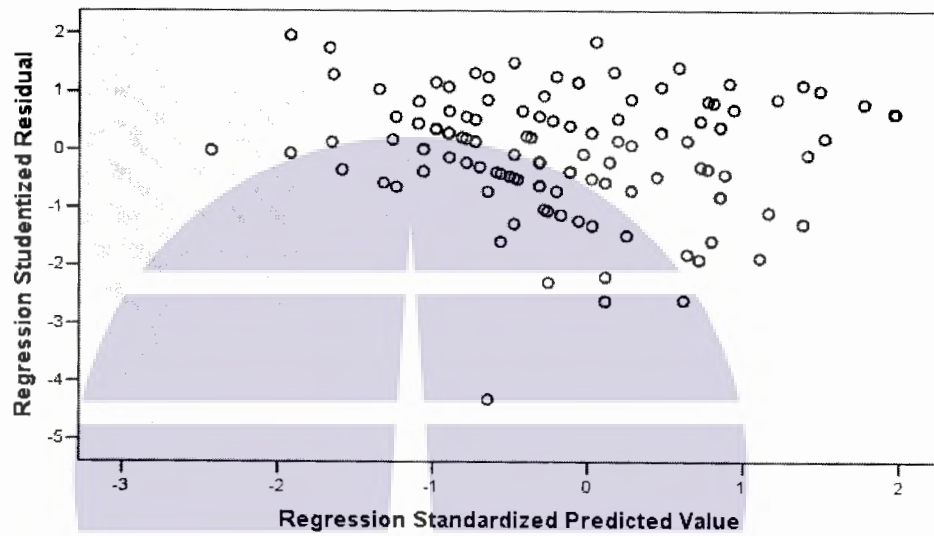
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



LAMPIRAN 6 HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kemampuan		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,646 ^a	,417	,408	,31728

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,013	2	4,506	44,764	,000 ^a
	Residual	12,583	125	,101		
	Total	21,596	127			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,767	,270		6,548	,000
	Kemampuan	,473	,081	,506	5,867	,000
	Motivasi Kerja	,134	,059	,198	2,295	,023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 7
TABEL DISTRIBUSI R_{TABEL} DAN T_{TABEL}

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195