



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN TOLIKARA**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

MERY PASANG

NIM. 530003507

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRAK

Mery Pasang. NIM. 530003507. Tesis. Pengaruh Motivasi dan kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara. Pembimbing I : Dr. Yosephina Ohoiwutun, M.Si dan Pembimbing II : Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 28 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F, uji t dan uji determinan. Hasil regresi linear berganda, menunjukkan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $2,283 > t$ tabel $2,060$ dengan nilai sig $0,031 < 0,05$. dan variabel kemampuan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $2,164 > t$ tabel $2,060$ dengan nilai sig $0,040 < 0,05$. Hasil F hitung sebesar $53,971 > F$ tabel $=3,37$ dengan nilai sig $=0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Pegawai



ABSTRACT

Mery Pasang, NIM. 530003507. Thesis. Determine the impact of motivation and the ability work on the performance of employees in religious ministry office of Tolikara regency. The first advisor : Dr. Yosephina Ohoiwutun, M.Si and the second advisor : Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum.

This research aims to determine the impact of motivation and the ability of partial and simultanecus work on the performance of employees in religious ministry office of Tolikara regency. The type of research used is quantitative research. Samples used as many as 28 respondents with saturated sampling techniquaes. The data analysis techniques used in this study were multiple regression analyses using the F test, t test and determinant test. The results of multiple linear regression, indicating the motivational variable significantly affects the employee's performance with t count 2,283 > t table 2,060 with a sig value 0,031 < 0.05. And variable work capability also significantly affects the employee's performance with t count 2,164 > t table 2,060 with a sig value 0,040 < 0.05. Result F count of 53,971 > F table =3,37 with a sig value 0,000 < 0,05. Indicating that there is a significant influence between the motivation variable and the simultaneous ability of work to affect the employee's performance.

Keywords : Motivation, Ability and Performance of Employees



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara 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.

Jayapura, 2 Desember 2019

Yang Menyatakan



(Mery Pasang)
NIM. 530003507

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418
Telp. 021-7415050, Faks. 021-7415588

**SURAT PERNYATAAN PERBAIKAN
DAN PENYERAHAN NASKAH TAPM**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mery Pasang
N I M : 530003507
Program Studi : Administrasi Publik
Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap
Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten
Tolikara

Dengan ini menyatakan telah memperbaiki naskah TAPM menurut format PPs-UT dan bersama ini saya menyerahkan hasil perbaikan kepada direktur PPs-UT selaku panitia ujian sidang.

Atas perhatian dan kerja sama yang baik, saya mengucapkan terima kasih.

Jayapura, 02 Desember 2019

Mengetahui,
Kepala UPBJJ-UT Jayapura

Mahasiswa

Drs. Mujadi, M.Pd
NIP.19590217 199010 1001

Mery Pasang
Mery Pasang
530003507

Ketua Pascasarjana Hukum, Sosial, dan Politik

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

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Tolikara

Penyusun TAPM : Mery Pasang

NIM : 530003507

Program Studi : Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Sabtu, 02 November 2019

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,


Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum
NIP. 19580625 199303 1 002


Dr. Yosephina Ohoiwutun, M.Si
NIP. 19610618 198902 2 001

Penguji Ahli


Dr. Muh. Kadarisman, M.Si.

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Hukum, Sosial, dan Politik

Dekan FHISIP



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



Dr. Sojhan Aripin, M.Si.
NIP. 19660619 199203 1 002

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : Mery Pasang
 NIM : 530003507
 Program Studi : Administrasi Publik
 Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Tolikara.

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

Hari/Tanggal : Sabtu, 02 November 2019

W a k t u : 11.00 WIT -12.30 WIT

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama : Dr. Darmanto, M.Ed.

Tandatangan

Penguji Ahli

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

Pembimbing I

Nama : Dr. Yosephina Ohoiwutun, M.Si

Pembimbing II

Nama : Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan perkenannya, penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Tolikara”. Tesis ini diajukan sebagai bagian dari tugas akhir dalam rangka menyelesaikan studi di Program Magister Ilmu Administrasi di Universitas Terbuka bidang minat Administrasi Publik.

Dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Perkenankan penulis mengucapkan terima kasih setulusnya kepada :

1. Bapak Dr. Mujadi, M.Pd, selaku Direktur UPBJJ-UT Jayapura
2. Prof. Pheni Chalid selaku Pembahas Ahli
3. Ibu Dr. Yosephina Ohoiwutun, M.Si, selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum selaku dosen pembimbing II, yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan ide, saran dan kritiknya
4. Ibu Milcha Handayani Tammubua, SE.,MM, selaku Pj. Pascasarjana UPBJJ-UT Jayapura, yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan
5. Orang tua, keluarga serta adik-adik yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan study sesuai harapan.
6. Secara khusus, bagi seluruh pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Tolikara yang dipimpin oleh Bapak Matius Danda, SH, yang membantu Penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan

7. Bapak Zulfitri, SE dan Ibu Asri Samad, SE.,M.SI yang telah banyak membantu penulis dalam menyusun tesis ini.
8. Teman-teman seperjuangan yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini.
9. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Universitas Terbuka khususnya UPBJJ-UT Jayapura, yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama mengikuti pendidikan Program Pascasarjana di UT
10. Semua pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu dan mendukung sehingga Penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Tesis ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan agar Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, terutama terhadap penulis sendiri.

Jayapura, 02 Desember 2019

Mery Pasang
NIM. 530003507

RIWAYAT HIDUP

Nama : Mery Pasang

NIM : 530003507

Program Studi : Administrasi Publik

Tempat/Tanggal Lahir : Sa'dan Matallo, 13 Maret 1982

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Negeri No. 53 Sa'dan Matallo pada Tahun 1994

Lulus SLTP di SLTP Negeri 5 Sesean pada Tahun 1997

Lulus SMU di SMU Negeri 1 Enrekang pada Tahun 2000

Lulus S1 di STIE YPUP Makassar pada Tahun 2006

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2009 s/d 2019 sebagai ASN di Kantor Kementerian Agama Kab. Tolikara.



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
LEMBAR PERNYATAAN PERBAIKAN DAN PENYERAHAN	
NASKAH TAPM	iv
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	v
LEMBAR PENGESAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR BAGAN.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	11
1. Motivasi	11
2. Kemampuan	19

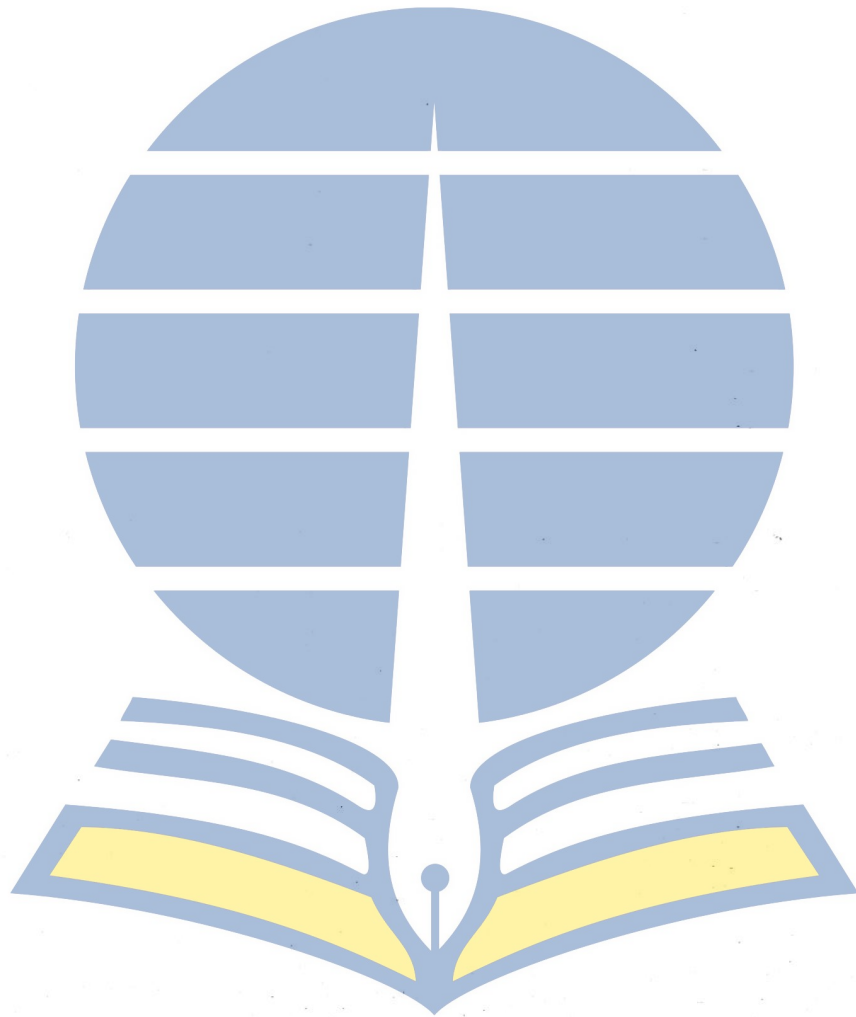
3. Kinerja	26
B. Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Berpikir	40
D. Operasional Variabel	41
E. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel	45
1. Populasi	45
2. Sampel	46
D. Instrumen Penelitian	46
E. Prosedur Pengumpulan Data	47
1. Sumber Data	47
2. Jenis Data	48
3. Metode Pengumpulan Data	48
F. Metode Analisis Data	49
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen	49
2. Pengujian Hipotesis	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	53
a. Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara	53

b. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara	58
B. Hasil	59
1. Karakteristik Responden	59
2. Deskripsi Variabel Penelitian	63
3. Pengujian Instrumen Data	66
4. Metode Analisis	72
5. Pengujian Hipotesis	74
C. Pembahasan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. KESIMPULAN.....	79
B. SARAN	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	84



DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.1 Kerangka Berpikir	40



DAFTAR TABEL

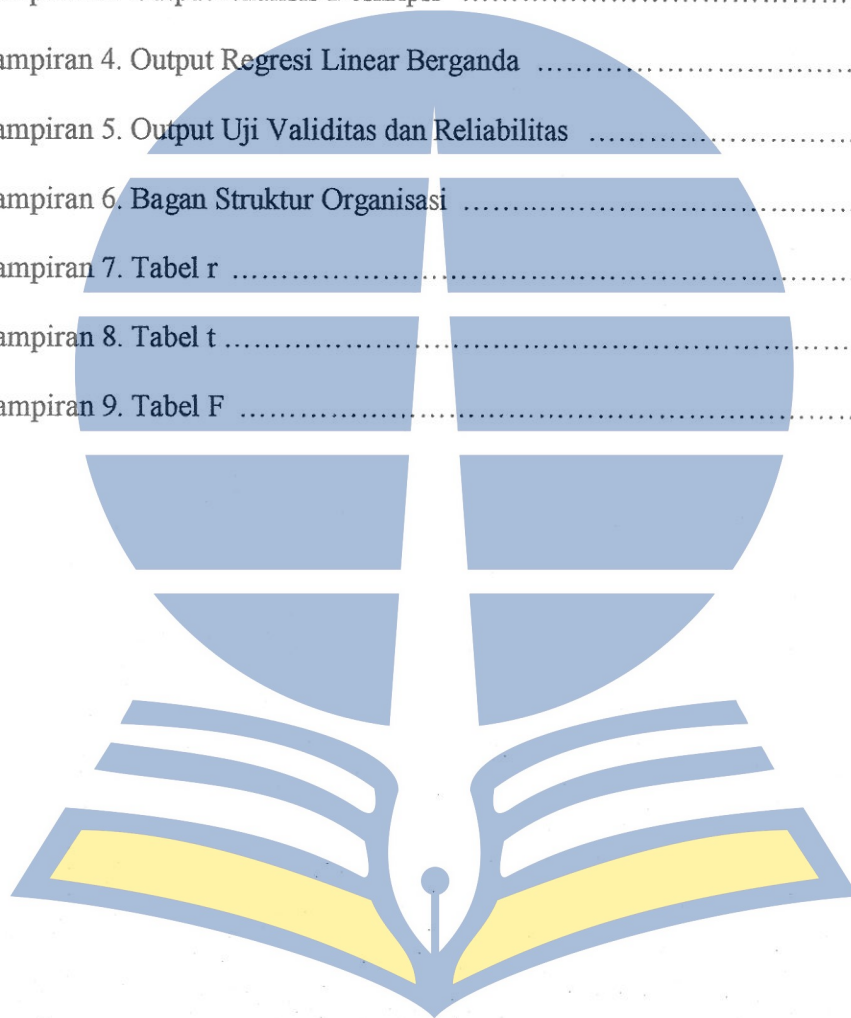
	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Pendidikan dan Jabatan Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tolikara	5
Tabel 1.2 Daftar Nama Pegawai yang Mengikuti Kegiatan Atau Pelatihan Kementerian Agama Kabupaten Tolikara Tahun 2018	7
Tabel 2.1 Dimensi Kemampuan Intelektual	20
Tabel 2.2 Sembilan Kemampuan Fisik Dasar	21
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2.2 Variabel, Defenisi Operasional dan Indikator Variabel	41
Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Umur	61
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Agama	62
Tabel 4.6 Penilaian Individu Terhadap Variabel Motivasi	63
Tabel 4.7 Penilaian Individu Terhadap Variabel Kemampuan	64
Tabel 4.8 Penilaian Individu Terhadap Variabel Kinerja	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X1)	71

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	72
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.16 Hasil Uji t	75
Tabel 4.17 Hasil Uji F	76
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	76



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	84
Lampiran 2 Tabulasi Data	87
Lampiran 3. Output Analisis Deskripsi	97
Lampiran 4. Output Regresi Linear Berganda	105
Lampiran 5. Output Uji Validitas dan Reliabilitas	106
Lampiran 6. Bagan Struktur Organisasi	108
Lampiran 7. Tabel r	109
Lampiran 8. Tabel t	110
Lampiran 9. Tabel F	111



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, meningkatnya daya saing dan meningkatnya kinerja organisasi. Pegawai adalah aset yang paling penting yang harus dimiliki suatu organisasi. Oleh karena itu pegawai harus dikembangkan, didayagunakan dan terus diberi motivasi agar lebih berkinerja dan produktif. Organisasi apapun baik swasta maupun pemerintah dalam mencapai tujuan sangat tergantung dari manusia yang ada dalam organisasi itu sendiri.

Kontribusi pegawai bagi suatu organisasi sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti bahwa setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadannya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik supaya pegawai tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, maka organisasi harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sewajarnya pemilik organisasi

memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset organisasi tetapi sebagai mitra dalam usaha. Sebagai mitra dalam usaha, sumber daya khususnya pegawai di organisasi itu sendiri, maka organisasi harus bersikap adil terhadap apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk organisasi, karena setiap pegawai berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan sebagai timbal balik atas jasa yang di berikannya, sehingga dapat mendorong para pegawai untuk lebih termotivasi dalam bekerja.

Pengembangan sumber daya birokrasi atau aparatur pemerintah bukanlah bersifat instan yang diterima dan terjadi begitu saja. Pengembangan sumber daya manusia hendaklah merupakan proses pembelajaran, yakni dengan dukungan sebuah sistem pembelajaran yang baik. Proses pembelajaran tetap harus berjalan dan dilakukan secara terus menerus oleh pemerintah itu sendiri, dengan kesungguhan yang tulus untuk memposisikan birokrasi dan segenap aparatur pemerintahan berpihak dan mengabdikan kepada rakyat.

Abdi negara harus dapat mengaplikasikan apa yang menjadi komitmen yang tertuang dalam Panca Prasetya Korps Pegawai Negeri. Harus memiliki sifat loyalitas, dedikasi, integritas, kejujuran, keterampilan kerja serta motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan negara. Kesemuanya itu merupakan perwujudan pengabdian sebagai pegawai negeri dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. Pelaksanaan kinerja akan sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara merupakan representasi dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua yang terbentuk karena adanya pemekaran Kabupaten Tolikara, yang dalam perjalanannya memberikan pelayanan kepada masyarakat yaitu sebagai pusat bimbingan keagamaan. Ada 5 nilai budaya kerja dalam Kementerian Agama yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggungjawab dan keteladanan. Lima pilar budaya kerja yang dikembangkan di Kementerian Agama ini tidak dilihat sebagai sendiri-sendiri tetapi dilihat sebagai sebuah kesatuan yang tidak dipisah-pisahkan dan proporsionalitasnya sama. Dari hal pokok nilai budaya kerja yang dikembangkan oleh Kementerian Agama bahwa seorang pegawai Kementerian Agama adalah figur yang menunjukkan kesatuan antara pikiran, penghayatan dan tindakan dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat secara penuh

Nilai-nilai budaya kerja diharapkan dapat diimplementasikan sehingga membawa dampak bagi perubahan mental birokrasi dan mewarnai wajah organisasi Kementerian Agama. Komitmen ini harus menjadi niatan bersama seluruh unsur jajaran kementerian Agama, terutama dalam mendongkrak penilaian kinerja Kementerian Agama di tahun-tahun mendatang, yang nantinya akan berdampak terhadap peningkatan kesejahteraan.

Budaya kerja adalah prinsip dasar yang harus dipakai oleh seluruh jajaran Kementerian Agama sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban masing-masing satuan kerja. Prinsip kerja itu mengharuskan setiap pegawai memiliki integritas, jujur, berkompentensi, dan

professional. Apabila telah memiliki integritas dalam menjalankan tugasnya, maka nilai-nilai lain akan mengikuti.

Sejalan dengan hal tersebut maka setiap pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tolikara dituntut agar dapat menjalankan tugas, kewajiban, wewenang dan tanggungjawab dengan sebaik-baiknya. Setiap pegawai hendaknya memiliki ketrampilan dan kemampuan didalam melaksanakan kegiatan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan yang produktif, efisien dan efektif. Salah satu strategi yang efektif adalah dengan berusaha mempelajari, memahami, dan menerapkan manajemen tata kerja dalam setiap melaksanakan tugas panggilannya.

Motivasi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tolikara dalam melaksanakan pelayanan masih kurang maksimal, Hal ini disebabkan karena penempatan pegawai yang kurang tepat yang tidak sesuai dengan latar pendidikan yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian dalam Ibrahim (2013:124), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini berarti bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Aspek motivasi kerja seharusnya mendapat perhatian dari manajemen suatu organisasi, karena untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal dapat dilakukan dengan cara memotivasi pegawai.

Berikut penulis menyajikan daftar pendidikan dan jabatan pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tolikara.

Tabel 1.1

Daftar Pendidikan dan Jabatan Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tolikara

Nomor	Pendidikan	Jabatan
1.	S1 Hukum	Kepala Kantor
2.	S1 Administrasi	Kepala Subbag Tata Usaha
3.	S1 Administrasi	Penyusun Bahan Kerumahtanggaan Pada Sub Bagian Tata Usaha
4.	S1 Komunikasi	Analisis Organisasi pada Sub Bagian Tata Usaha
5.	S1 Komputer	Bendahara Penerimaan Dan Pengeluaran Pada Sub Bagian Tata Usaha
6.	D II PAK	Pengelola Bahan Kepegawaian dan Ketatalaksanaan pada Sub Bagian Tata Usaha
7.	S1 PAK	Pengembang Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha
8.	S1 PAK	Pengadministrasi Umum pada Sub Bagian Tata Usaha
9.	D3 Tarbiah	Kepala Seksi Bimas dan Kependais
10.	S1 Hukum	Penyelenggara Haji dan Umrah
11.	S1 Administrasi	Kepala Seksi Urusan Agama Kristen
12.	S1 Komputer	Pengembang Kerjasama Lembaga Keagamaan
13.	D3 PAK	Kepala Seksi Pendidikan Agama Kristen
14.	S1 PAK	Analisis Sarana Prasarana Pendidikan pada Seksi Pendidikan Kristen

Nomor	Pendidikan	Jabatan
15.	S1 Administrasi	Pengembang Kerjasama pada Seksi Pendidikan Kristen
16.	S1 Administrasi	Pengembang Kurikulum pada Seksi Urusan Pendidikan Kristem
17.	S1 Akuntansi	Penyelenggara Katolik
18.	PGAK/P	Guru Agama Kristen pada SD Inpres Kaiga
19.	PGAK/P	Guru Agama Kristen pada SD Inpres Pokegi
20.	PGAK/P	Guru Agama Kristen pada SD Persiapan Wairima
21.	PGAK/P	Guru Agama Kristen pada SD Inpres Yemakwi
22.	D II PAK	Guru Agama Kristen pada SD Inpres Perari
23.	PGAK/P	Guru Agama Kristen pada SD Inpres Egoni
24.	PGAK/P	Guru Agama Kristen pada SD Inpres Egoni
25.	PGAK/P	Guru Agama Kristen pada SD Inpres Uluk
26.	PGAK/P	Guru Agama Kristen pada SD Inpres YPPGI Distrik Kanggime
27.	D3 PAK	Guru Agama Kristen pada SLTP Negeri Karubaga
28.	D3 PAK	Guru Agama Kristen pada SLTP Negeri Goyage

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2019

Hal lain yang juga menjadi permasalahan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara adalah kurang mendapat kesempatan untuk mengikuti berbagai kegiatan ataupun pelatihan yang sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini berhubungan dengan permintaan peserta kegiatan yang langsung ditentukan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua. Berikut penulis menyajikan nama pegawai yang mengikuti kegiatan atau pelatihan Kementerian Agama Kabupaten Tolikara tahun 2018.

Tabel 1.2

**Daftar Nama Pegawai yang Mengikuti Kegiatan Atau Pelatihan
Kementerian Agama Kabupaten Tolikara Tahun 2018**

No.	Asal Surat	Tanggal	Perihal	Nama Pegawai
1.	Dirjen Bimas Kristen	21-02-2018	Undangan Rakor	Max Sekenyap, S.Sos
2.	Panitia Penyelenggara Rakor Bimas Katolik	10-03-2018	Undangan Peserta Rakor	Mery Pasang, SE
3.	Kanwil Kemenag Provinsi Papua	23-03-2018	Pemanggilan Peserta Rapat Kerja Kanwil dan Daerah	Matius M. Danda, SH Alberth O. Weyai, S.Sos
4.	LP3KD Provinsi Papua	17-04-2018	Undangan Musdah	Mery Pasang, SE
5.	KPPN Wamena	24-04-2018	Undangan kegiatan sosialisasi perdirjen perbendaharaan nomor 17/PB/2017 tentang uji coba pembayaran dengan kartu kredit dalam rangka penggunaan UP	Novita Sigarlaki, S.Kom Unus Kossay, S.Sos Salim Nuh, A.Md Minionggen Kogoya Max Sekenyap, Sos Mery Pasang, SE Haidir Idris, SH

No.	Asal Surat	Tanggal	Perihal	Nama Pegawai
6.	Kanwil Kemenag Provinsi Papua	02-05-2018	Undangan Peserta Kegiatan penyusun laporan keuangan	Novita Sigarlaki, S.Kom Alberth O. Weyai, S.Sos
7.	Kanwil Kemenag Provinsi Papua	13-07-2018	Sosialisasi keortalan Setjen Kemenag RI	Alberth O. Weyai, S.Sos
8.	Kanwil Kemenag Provinsi Papua	26-08-2018	Undangan Peserta Kegiatan (KPA)	Matius Mangela Danda, SH
9.	Kanwil Kemenag Provinsi Papua	27-08-2018	Undangan peserta kegiatan (perencana)	Alberth O. Weyai, S.Sos
10.	Panitia Sinkronisasi dan Harmonisasi Data Bimas Katolik	14-11-2018	Undangan Peserta	Mery Pasang, SE

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2019

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh manusia, dilandasi oleh sebuah motivasi tertentu. Motivasi ini menggerakkan manusia untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya. Jika motivasi tinggi, maka energi yang dihasilkannya tinggi. Sebaliknya jika motivasinya rendah, maka energi yang dihasilkannya juga rendah.

Bagi seorang karyawan yang bekerja di dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan bersemangat dalam bekerja maka kinerjanya meningkat. Selain itu akan terbentuk

komitmen karyawan untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan hingga tercapai.

Berdasarkan latar belakang di atas serta fenomena yang terjadi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara, maka perlu dilakukan penelitian yang menyangkut kinerja pegawai dengan melakukan penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang hendak diteliti dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara?
3. Apakah motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara.

2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan khusus dalam bidang administrasi publik berupa tambahan referensi yang memungkinkan peneliti-peneliti yang akan datang dalam melakukan penelitian lebih lanjut terhadap motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja.

2. Manfaat praktis

Memberikan informasi dan masukan bagi organisasi dalam hal ini Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara dalam rangka meningkatkan motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan (Hasibuan 2007:141). Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo 2016:322). Manajer perlu memahami proses psikologis apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Heller dalam Wibowo (2016:322) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Robbins (2017:127) menyatakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016:322) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pencapaian tujuan.

Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan dan juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Menurut Chung & Megginson dalam Gomes (2003:177) menyatakan bahwa *“motivation is defenied as goal-directed behavior. It concern the level of effort one exerts in pursuing a goal... it is closely related to employee satisfaction and job performance”*, (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

b. Proses Motivasi

Proses motivasi menurut Sihotang (2007:243) yaitu :

- 1) Proses terjadinya motivasi pada dasarnya ditimbulkan oleh adanya kebutuhan yang menuntut pemenuhannya
- 2) Lalu bergerak mencari suatu cara memenuhi kebutuhan itu
- 3) Berikutnya berperilaku/ bekerja yang berorientasi pada tujuan
- 4) Hasil kerja yang dievaluasi merupakan tujuan yang dicapai

- 5) Diperoleh imbalan, upah pengakuan, dan kemungkinan hukuman (*punishment*)
- 6) Imbalan yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan semula di awal proses yang disebut “kepuasan”.

Proses motivasi menurut Hasibuan (2007:151) yaitu :

- 1) Tujuan
Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.
- 2) Mengetahui kepentingan
Hal yang paling penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan
- 3) Komunikasi efektif
Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan.
- 4) Integrasi tujuan
Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan.
- 5) Fasilitas
Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.
- 6) Team work
Manajer harus membentuk *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan

c. Membangun Motivasi

Menurut Wibowo (2016:324) cara yang perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi yaitu :

- 1) Menilai sikap
Penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.
- 2) Menjadi manajer yang baik
Seorang manajer yang baik mempunyai karakteristik yaitu mempunyai komitmen bekerja, melakukan kolaborasi dengan

bawahan, memercayai orang, loyal pada teman sekerja dan menghindari politik kantor.

3) **Memperbaiki komunikasi**

Komunikasi antara manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin.

4) **Menciptakan budaya tidak menyalakan**

Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan budaya tidak menyalahkan. Kesalahan harus dikenal dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan di masa yang akan datang.

5) **Memenangkan kerjasama**

Memberikan insentif yang mudah adalah cara yang sederhana dan penting untuk memenangkan dan memelihara kerjasama yang dapat dilakukan dengan cara menyampaikan pengakuan di depan publik, memberi penghargaan tertulis, dan melalui pertemuan yang meningkatkan moral.

6) **Mendorong inisiatif**

Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semua bawahan perlu diberi dorongan untuk mencapainya dengan menetapkan target tinggi tetapi realistis.

d. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi (Hasibuan, 2007:146) antara lain :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

e. Asas-asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2007:146) asas-asas motivasi mencakup :

- 1) Asas mengikutsertakan, yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada karyawan mengajukan ide-ide, rekomendasi, dan saran dalam proses

pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga gairah kerjanya dapat meningkat.

- 2) Asas komunikasi, yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas ini, motivasi kerja bawahan akan meningkat karena semakin banyak seseorang mengetahui suatu hal, semakin besar pula minat dan perhatiannya pada hal tersebut.
- 3) Asas pengakuan, yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.
- 4) Asas wewenang yang didelegasikan, yaitu mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreatifitas serta melaksanakan tugas-tugas dari manajer.
- 5) Asas perhatian timbal balik, yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan yang diharapkan bawahan.

f. Teori Motivasi Terkait Kinerja

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, maka akan digunakan pendapat para ahli. Menurut Taylor dalam Hasibuan (2007:153) bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya. Pekerja hanya dapat dimotivasi dengan memberikan imbalan materi dan jika balas jasanya ditingkatkan maka dengan sendirinya gairah bekerjanya meningkat.

Menurut Mayo dalam Hasibuan (2007:145) bahwa :

1. Masalah manusia hanya dapat diselesaikan secara manusiawi apabila menggunakan informasi dan alat-alat kemanusiaan pula.
2. Moral kerja atau semangat kerja besar peranan dan pengaruhnya terhadap produktivitas para pekerja. Moral adalah suatu keadaan yang berhubungan erat sekali dengan kondisi mental seseorang.
3. Perlakuan yang baik/wajar terhadap para karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas daripada tingkat upah yang besar, walaupun upah juga merupakan hal penting.

McGregor dalam Purwanto dan Elu (2017:2.13) membedakan pekerja kedalam dua kelompok yaitu kelompok yang diberi label Teori X dan kelompok yang diberikan label Teori Y. Teori X mengasumsikan bahwa dalam diri seseorang terdapat sikap tidak suka terhadap pekerjaan, sedangkan dalam teori Y menyatakan bahwa dalam diri seseorang terdapat sikap menyukai terhadap pekerjaan.

Menurut Maslow dalam Sihotang (2007:247) menyatakan bahwa kebutuhan manusia dibagi menjadi lima tingkatan *hierarchy pyramid*, yaitu :

- 1) *Physiological needs*, yaitu kebutuhan fisik seperti pangan, sandang dan papan.
- 2) *Security needs*, yaitu kebutuhan keamanan jiwa, raga dan harta benda milik.
- 3) *Sosial need* atau kebutuhan sosial untuk memiliki keluarga dan sanak saudara, rasa dihormati, status sosial, harga diri, dan kebutuhan pendidikan dan agama.
- 4) *Esteem needs*, yaitu kebutuhan prestise dan percaya diri dengan berbagai title dan gelar-gelar kehormatan.
- 5) *Self actualization needs*, yaitu suatu kebutuhan aktualisasi diri sebagai bukti kesuksesan seseorang dalam berkarya.

Teori kebutuhan atau disebut ERG (*existence, relatedness, and growth needs*) menurut Aldefer dalam Ibrahim (2011:38) menyatakan bahwa kebutuhan manusia memiliki tiga hierarki kebutuhan yaitu kebutuhan akan eksistensi (*existence needs*), kebutuhan akan keterikatan (*relatedness needs*) dan kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*). Aldefer menegaskan bahwa suatu kebutuhan tidak harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan pada tingkat di atasnya muncul.

Teori kebutuhan McClelland dalam Purwanto dan Elu (2017:2.16) menyatakan bahwa perilaku individu didorong oleh :

- 1) *Need for achievement* (nAch/kebutuhan berprestasi) yaitu kebutuhan atau keinginan untuk bekerja lebih baik, memecahkan masalah atau menjadi ahli dalam memecahkan masalah-masalah yang rumit.
- 2) *Need for affiliation* (nAff/kebutuhan afiliasi) yaitu kebutuhan atau keinginan untuk menjalin hubungan dengan pihak lain.
- 3) *Need for power* (nPower/kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan atau keinginan untuk mempengaruhi orang lain, mengendalikan oranglain, dan bertanggung jawab kepada orang lain.

Teori motivasi dengan pendekatan kebutuhan lain adalah teori model dua faktor Herzberg. Menurut Herzberg dalam Sulistiyani (2003:193) menjelaskan bahwa : Pertama terdapat kelompok kondisi ekstrinsik dalam konteks pegawai, yang meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur, mutu penyeliaan, mutu hubungan personal. Keberadaan kondisi ini terhadap kepuasan pegawai tidak selalu memotivasi mereka, tetapi ketidakterdapatannya menyebabkan ketidakpuasan bagi pegawai. Kedua, kelompok kondisi intrinsik yang meliputi : pencapaian prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan pegawai itu sendiri, kemungkinan berkembang. Ketiadaan kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi yang sangat tidak puas, tetapi kalau kondisi demikian ada merupakan motivasi yang kuat yang akan menghasilkan prestasi yang baik.

Menurut Herzberg dalam Ibrahim (2011:40) menjelaskan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukannya terhadap 200 responden yang terdiri dari akuntan dan insinyur, menunjukkan

bahwa terdapat dua hal yang terkait dengan kepuasan dan motivasi.

Kedua faktor tersebut meliputi :

- 1) Ada sejumlah kondisi ekstrinsik (*extrinsic job condition*), yang apabila kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasaan diantara para karyawan. Kondisi ini disebut dengan *dissatisfiers* atau *hygiene factors*, karena kondisi atau faktor-faktor tersebut dibutuhkan minimal untuk menjaga adanya ketidakpuasaan.
- 2) Sejumlah kondisi intrinsik pekerjaan (*intrinsic job conditions*) yang apabila kondisi tersebut ada dapat berfungsi sebagai motivator dan akan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Tetapi jika kondisi atau faktor tersebut tidak ada, tidak akan menyebabkan adanya ketidakpuasaan. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan yang disebut dengan nama faktor pemuas (*satisfiers*).

Lebih lanjut dalam Purwanto dan Elu (2017:2.14) menjelaskan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Herzberg memulai penelitiannya dengan mengajukan dua pertanyaan kepada 4000 responden. Pertanyaan tersebut adalah :

- 1) Pada kondisi apa Anda merasa baik dalam bekerja ?
- 2) Pada kondisi apa Anda merasa kurang baik dalam bekerja ?

Jawaban dari para responden oleh Herzberg kemudian dikelompokkan kedalam dua kelompok yaitu kelompok jawaban yang menyatakan sumber penyebab orang-orang tidak puas dalam bekerja (*the source of work dissatisfaction/dissatisfiers*) atau higiene

faktor dan sumber-sumber yang menyebabkan orang puas dalam bekerja (*the source of satisfaction/satisfiers*) atau faktor-faktor yang memotivasi (*motivator*). Faktor-faktor higiene menurut Herzberg adalah kebijakan organisasi dan administrasi, supervise, hubungan dengan supervisor, gaji kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan. Sedangkan faktor motivator menurut Herzberg antara lain adalah pencapaian kemajuan diri, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan.

Berdasarkan berbagai teori motivasi diatas, maka penulis mencoba menganalisis motivasi kerja pegawai dengan menggunakan teori dari Herzberg, yaitu kelompok kondisi ekstrinsik dan instrinsik.

2. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Menurut Gibson (2018:54) kemampuan ialah sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik sedangkan menurut Robbin (2017:35) kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Lebih lanjut Robbins menyatakan bahwa kemampuan keseluruhan esensinya dibangun oleh dua set faktor yaitu :

- 1) Kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan mental-berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah
- 2) Kemampuan fisik, yaitu kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan kekuatan, dan karakteristik-karakteristik yang sama.

Menurut Robbin (2017: 35) ada tujuh dimensi yang paling sering disebut membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, komprehensi verbal, kecepatan perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial dan ingatan seperti ditampilkan pada tabel 2.1.

Tabel 2.1
Dimensi Kemampuan Intelektual

Dimensi	Deskripsi	Contoh Pekerjaan
Kecerdasan angka	Kemampuan untuk melakukan aritmatika yang cepat dan akurat	Akuntan: menghitung pajak penjualan atas serangkaian item
Komprehensi verbal	Kemampuan untuk memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antarkata	Manajer pabrik: mengikuti kebijakan perusahaan dalam perekrutan
Kecepatan perceptual	Kemampuan untuk mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat	Investigator kebakaran: mengidentifikasi petunjuk untuk memastikan biaya kerugian kebakaran
Penalaran induktif	Kemampuan untuk mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah	Peneliti pasar: meramalkan permintaan untuk sebuah produk dalam periode waktu mendatang
Penalaran deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi sebuah argument	Pengawas: memilih antara dua saran yang berbeda yang ditawarkan pekerja
Visualisasi spasial	Kemampuan untuk mengimajinasikan bagaimana sebuah objek terlihat jika posisinya dalam ruang diubah	Dekorator interior: mendekor ulang sebuah kantor

Dimensi	Deskripsi	Contoh Pekerjaan
Ingatan	Kemampuan mempertahankan dan meningkatkan pengalaman masa lalu	Agensi penjualan: Agen dan mengingat nama-nama pelanggan

Sumber: Robbin, 2017, hal. 36

Lebih lanjut menurut Robbin (2017:37) mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang dibutuhkan dalam pengerjaan tugas fisik, seperti ditampilkan dalam tabel 2.2 berikut.

Tabel 2.2
Sembilan Kemampuan Fisik Dasar

Faktor Kekuatan	
1. Kekuatan Dinamis	Kemampuan untuk menggunakan dorongan otot berulang-ulang atau terus-menerus sepanjang waktu
2. Kekuatan Otot	Kemampuan untuk menggunakan kekuatan otot dengan menggunakan otot tubuh (khususnya bagian abdominal)
3. Kekuatan Statis	Kemampuan untuk menggunakan kekuatan atas objek eksternal
4. Kekuatan Eksplosif	Kemampuan untuk menghabiskan maksimum energy dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif
Faktor Fleksibilitas	
5. Fleksibilitas Memanjang	Kemampuan untuk menggerakkan otot tubuh dan punggung sejauh mungkin
6. Fleksibilitas Dinamis	Kemampuan untuk membuat pergerakan fleksibel cepat dan berulang

Faktor Lainnya	
7. Koordinasi Tubuh	Kemampuan untuk mengoordinasikan tindakan simultan dari bagian-bagian tubuh berbeda
8. Keseimbangan	Kemampuan untuk mempertahankan keseimbangan meskipun ada dorongan yang mengganggu keseimbangan
9. Stamina	Kemampuan untuk melanjutkan usaha maksimum yang membutuhkan usaha panjang

Sumber: Robbin, 2017, hal.37

Menurut Hasibuan (2007:166) *ability* (kemampuan) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin melaksanakannya.

Menurut Sulistiyani (2003:201) *abilities* atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Lebih lanjut Sulistiyani mengatakan bahwa pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekerjaan. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk

melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis, seperti ketrampilan komputer, ketrampilan bengkel, dll.

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

Sejalan dengan pendapat G. Edwar Deming dalam Prawirosentono (2017:189) yang menyatakan bahwa kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian atau *skill* yang dimiliki seseorang. Keahlian dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman.

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan didalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja

terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut, keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus

didukung juga kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Menurut Suroto (1992:142) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi : pertama, upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Kedua, upaya agar dalam raga dan jiwa yang sehat dan kuat tersebut nyata-nyata tumbuh dan berkembang kemampuan kerja yang cukup besar bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek dan menciptakan buah pikiran atau barang dan jasa saja tetapi mencakup daya tahan dan keuletan fisik dan mental untuk mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam jangka panjang hingga pekerjaan selesai mencapai hasilnya. Ketiga, upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Berdasarkan penjelasan tentang kemampuan, maka penulis mencoba menganalisis kemampuan kerja dengan menggunakan pendapat Sulitiyani, yaitu bahwa faktor pembentuk kemampuan adalah pengetahuan dan ketrampilan.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Berman dalam Keban (2014:209) menyatakan bahwa kinerja diartikan pemanfaatan sumberdaya secara efisien dan efektif untuk mencapai hasil. The Achieve Model dirumuskan oleh Hersey, Blancard dan Johnson. Jhon W. Atkinson dalam Wibowo (2016:85) mengidentifikasi bahwa kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan. Dengan demikian, model persamaan kinerja = $f(\text{motivasi, kemampuan})$.

Sementara itu, Lyman Porter dan Edward Lawler dalam Wibowo (2016:85) berpendapat bahwa :

“Kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dengan demikian, dapat dirumuskan model persamaan kinerja = $f(\text{keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukan})$.”

Jay Lorsch dan Paul Laurence dalam Wibowo (2016:85) menggunakan pemahaman bahwa kinerja adalah fungsi atribut individu, organisasi dan lingkungan sehingga dirumuskan model persamaan kinerja = $f(\text{atribut individu, organisasi, lingkungan})$.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Herlfert dalam Rivai dan Sagala, 2010:604).

Berdasarkan pendapat diatas, Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2016:85) merumuskan adanya tujuh faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE, yaitu :

- A – *Ability (knowledge dan skill)*
- C – *Clarity (understanding atau role perception)*
- H – *Help (organizational support)*
- I – *Incentive (motivation atau willingness)*
- E – *Evaluation (coaching dan performance feedback)*
- V – *Validity (Valid dan legal personnel practices)*
- E – *Environment (environmental fit)*

Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan *entries* yaitu :

- 1) Melakukan, menjalankan , melaksanakan.
- 2) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu nazar
- 3) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab dan
- 4) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Dari pengertian kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil lebih dikaitkan dengan “pelaksanaan pekerjaan” (sebagaimana tercantum dalam Surat Edaran BAKN, No. 02/SE/1980), tertanggal 11 Februari 1980) ketimbang hasil pekerjaan”. Oleh karena pemahaman kinerja lebih ditekankan pada pelaksanaan pekerjaan maka telah ditetapkan 8 unsur atau aspek kinerja yang harus dinilai seperti kesetiaan, prestasi, ketaatan, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

b. Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2016:87) bahwa indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati.

Menurut Hersey, Blanchard, dan Jhonson dalam Wibowo (2016:86) ada 7 indikator kinerja yaitu :

1. Tujuan
Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
2. Standar
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
3. Umpan Balik
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja
4. Alat atau Sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan

sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat..

Menurut Bernardin dan Russel dalam Keban (2014:212) bahwa parameter atau kriteria yang digunakan dalam menilai kinerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penghematan biaya, kemandirian atau otonomi dalam bekerja (tanpa selalu disupervisi), dan kerjasama.

Sedangkan menurut Schuker dan Dowling dalam Keban (2014:212) kinerja dapat diukur dari kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, pengetahuan tentang kerja, kemandirian kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat, kemampuan supervise dan teknis.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh kedepan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini.

Fred Luthans dalam Ibrahim (2011 : 114) mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu :

1) Faktor Organisasional

Faktor Organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor nonorganisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus ataupun promosi. Selain itu faktor organisasional kedua juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya.

2) Faktor Personal

Faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*) senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada

umumnya orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi harus mengetahui berbagai hal yang mempengaruhi prestasi kerja. Seorang pegawai biasanya akan mempunyai prestasi kerja yang berbeda dengan pegawai yang lain. Ada yang bisa berprestasi secara maksimal dan ada pula yang mempunyai prestasi yang biasa-biasa saja. Bahkan tak jarang prestasi kerja pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dengan mengetahui penyebab tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai, organisasi bisa memaksimalkan berbagai faktor pendukung yang meningkatkan kinerja.

Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja menurut Ibrahim (2011:113) adalah :

1) Motivasi

Merupakan faktor utama yang menentukan prestasi kerja pegawai. Dengan memahami motivasi setiap pegawai, kita akan bisa memberikan perlakuan yang tepat. Motivasi yang tinggi akan memberikan prestasi yang tinggi pula, demikian sebaliknya.

2) Kesesuaian bidang dan kemampuan.

Pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang dikuasai pegawai akan memberikan hasil yang lebih maksimal. Istilah orang yang tepat di posisi yang tepat berlaku disini. Tidak efektif rasanya jika kita melakukan mutasi pegawai ke bidang yang benar-benar tidak dikuasainya, misalkan kita menempatkan seorang ahli hukum di bidang komputer. Hal ini sama saja dengan menghancurkan masa depan pegawai yang bersangkutan karena otomatis tidak berkembang.

3) Atasan langsung

Salah satu penyebab tingginya angka pegawai yang *resign* adalah sikap atasan langsung. Begitu juga halnya dengan prestasi kerja pegawai, dipengaruhi oleh dukungan dan sikap atasan langsungnya.

4) Suasana kerja

Hal ini juga menjadi salah satu pemicu tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai. Suasana yang kondusif akan membuat pegawai bisa berprestasi secara maksimal. Lain halnya jika para pegawai saling sikut dan menjatuhkan. Prestasi kerja juga akan menurun secara drastis.

5) Gaji dan insentif

Penghargaan atas kinerja pegawai juga akan mempengaruhi prestasi kerjanya di tahun berikutnya. Dengan penghargaan yang

tepat, pegawai tersebut akan termotivasi untuk melakukan yang lebih baik lagi dari waktu ke waktu.

Menurut Noe dkk dalam Panggabean (2016:4.4) bahwa kinerja karyawan terutama dipengaruhi oleh bahan baku atau atribut yang dimiliki oleh karyawan, seperti ketrampilan dan pengetahuan dan menurut Vroom dalam Suyadi dan Dewi (2017:350), selain kinerja dipengaruhi motivasi juga dipengaruhi oleh kemampuan seseorang melakukan suatu pekerjaan. Oleh Victor Vroom dinyatakan dalam hubungan formula (rumus) matematika, yaitu :

$$\text{Kinerja} = \text{Motivasi} \times \text{Kemampuan}$$

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:84), yaitu sebagai berikut :

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer atau team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai

perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya.

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

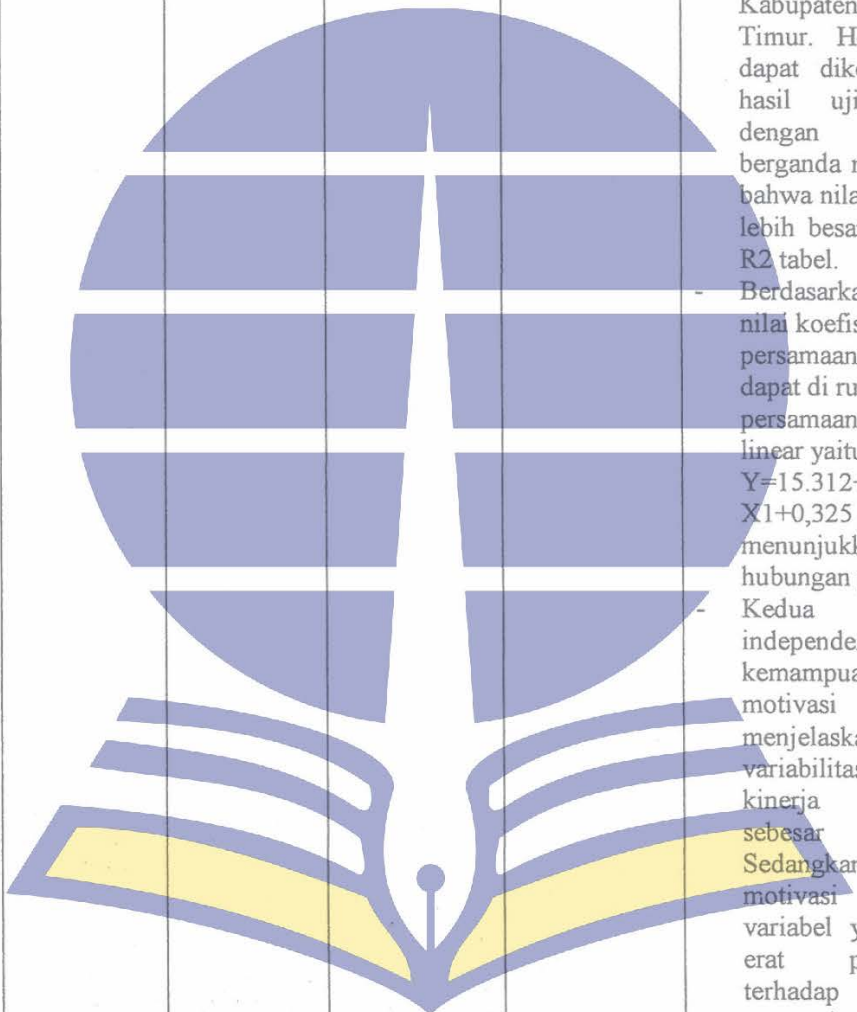
Nama Peneliti	Metode Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana, 2015	Kuantitatif	Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). berdasarkan t Hitung > t Tabel, maka pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan - Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan t hitung > t tabel maka pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan pada alpha 5% - Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh F hitung > F Tabel sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Nama Peneliti	Metode Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Suziana Wirmayanis, 2014	Kuantitatif	Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Kemampuan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Motivasi (X3) Kinerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan kerja, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi 56,1%. - Secara parsial, kemampuan, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai - Dari hasil statistik, kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan.
Tri Hardjono, 2013	Kuantitatif	Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris pada Kecamatan Mijen Kota Semarang)	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kemampuan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai - Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai - Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai - Motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nama Peneliti	Metode Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Diah Ayu Krisiani, Dr. Ari Pradhanawati, M.S dan Andi Wijayanto, S.Sos, M.Si, 2013	Kuantitatif	Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (study pada karyawan operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang)	Kemampuan (X1) motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	<p>- Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator PT. Indonesia Power UPB Semarang. Artinya apabila kemampuan kerja karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Apabila kemampuan kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Nilai koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan adalah kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada kemampuan kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yang lebih besar</p> <p>- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator PT. Indonesia Power UPB Semarang. Nilai koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah kuat, artinya setiap perubahan kecil, baik meningkat maupun menurun pada motivasi kerja akan mempengaruhi</p>

				<p>peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yang lebih besar.</p> <p>- Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya menunjukkan pengaruh hubungan antara kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada kemampuan kerja dan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yang lebih besar. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel kinerja berdasarkan perhitungan uji signifikansi secara simultan adalah variabel motivasi.</p>
--	--	--	--	---

Nama Peneliti	Metode Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Syardianto, Djumadi, Bambang Irawan, 2014	Kuantitatif	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur	Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	- Kemampuan kerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat di ketahui dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dengan nilai r tabel. Demikian juga pada nilai koefisien korelasi secara zero order menunjukkan keeratan hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dengan nilai r tabel. Demikian juga pada nilai koefisien korelasi secara zero order menunjukkan keeratan hubungan yang lebih besar antara motivasi dengan kinerja

	<p>pegawai.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh antara kemampuan kerja dan Motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji statistik dengan regresi berganda menunjukkan bahwa nilai R² hitung lebih besar dari pada R² tabel. - Berdasarkan nilai-nilai koefisien persamaan regresi, dapat di rumuskan persamaan regresi linear yaitu $Y=15.312+0,361 X_1+0,325 X_2$ yang menunjukkan hubungan positif. - Kedua variable independent yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja menjelaskan variabilitas variabel kinerja pegawai sebesar 43,1%. Sedangkan variabel motivasi merupakan variabel yang paling erat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
---	--

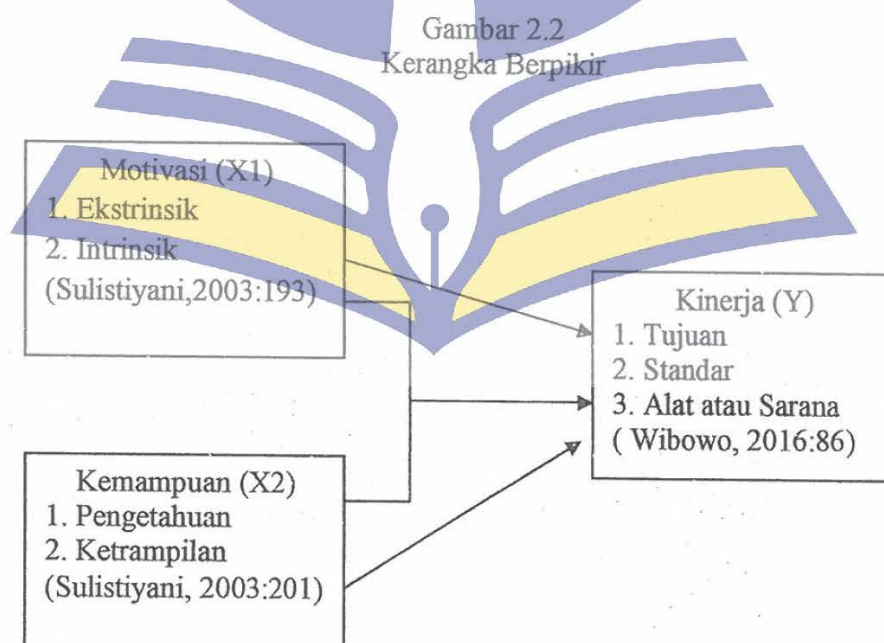
Adapun yang membedakan penelitian saya dengan penelitian yang terdahulu yang dikemukakan diatas yaitu dalam penelitian saya mengkaji tentang variabel motivasi dari sisi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik

dan variabel kemampuan dari sisi pengetahuan dan keterampilan sedangkan variabel kinerja mengulas tentang tujuan, standar, dan alat atau sarana.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori diatas maka disusun suatu kerangka berpikir untuk memecahkan masalah penelitian yang terdiri dari motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2016:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Robbins (2017:35) kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Menurut Berman dalam Keban (2014:209) bahwa kinerja diartikan pemanfaatan sumberdaya secara efisien dan efektif untuk mencapai hasil.



D. Operasional Variabel

1. Defenisi Operasional

Silalahi dalam Ismaryati dan Hamdi (2016:4.5) menyatakan “sebagai bagian dari proses pengukuran, operasionalisasi variabel merupakan satu proses yang menghubungkan satu defenisi konseptual ke defenisi operasional.

Defenisi operasional dan indikator masing-masing variabel disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2.3
Variabel, Defenisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Dimensi	Indikator Variabel
Motivasi	Keinginan atau dorongan Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tolikara untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai dengan Tupoksi	1. Ekstrinsik	1. Upah, keamanan kerja, kondisi kerja
		2. Intrinsik	2. Pencapaian prestasi, pengakuan, tanggungjawab
Kemampuan	Kapasitas pegawai dalam mengerjakan berbagai tugas pekerjaan yang diberikan	1. Pengetahuan	1. Pendidikan, kemampuan untuk menyelesaikan masalah, daya cipta dalam menyelesaikan pekerjaan
		2. Ketrampilan	2. Kemampuan dan penguasaan teknis operasional.

Variabel	Defenisi Operasional	Dimensi	Indikator Variabel
Kinerja	Kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dimiliki oleh seorang pegawai dan dapat dinilai dari hasil kerjanya	1. Tujuan	1. Arah kemana kinerja harus dilakukan, sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.
		2. Standar	2. Ukuran kapan suatu tujuan tercapai
		3. Alat atau sarana	3. Sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan

2. Pengukuran Variabel

Menurut Hamdi dan Ismaryati (2016:4.20) Skala pengukuran dalam penelitian kuantitatif merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menunjukkan klasifikasi data yang ada dalam alat ukur sehingga menghasilkan ciri atau karakteristik tertentu dalam suatu variabel.

Menurut Sugiyono (2006:107) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel yang diukur jabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut

dijadikan titik tolak untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata-kata dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor.

Menurut Amirin dalam <https://www.google.nl/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://tatangmanangny.wordpress.com/2010/11/01/skala-likert-penggunaan-dan-analisis-datanya/amp/&ved=2ahUKEwiVybrEztHIAhULul8KHdDpAUIQFjAVEgQIChAB&usg=AOvVaw3ucjnZoTL1RphNXqC1B1yP&cf=1> mengatakan bahwa jenjang skala dibuat dalam skala Likert tergantung pada “kata-kata” yang digunakan di dalam butir (item) Skala Likert. Kalau digunakan model verbal (kata-kata) setuju-tidak setuju, maka paling tidak ada tiga, yaitu setuju-netral-tidak setuju. Perubahan lebih banyak tentu akan mengikuti kutubnya (kutub setuju dan kutub tidak setuju). Jadi jika ditambah, akan menjadi, misalnya: sangat setuju-setuju-netral-tidak setuju-sangat tidak setuju (ada 5 skala). Tentu bisa jadi tujuh jika ditambah lagi dengan sangat setuju sekali dan sama sekali tidak setuju. Atau tambahannya berupa “agak setuju” (sebelum setuju) dan “agak tidak setuju” (sebelum tidak setuju). Jika digabungkan maka jadi sembilan skala (jenjang).

Dalam penelitian ini skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut :

- | | |
|----------------------------------|---|
| a. S (Setuju) diberi skor | 3 |
| b. N (Netral) diberi skor | 2 |
| c. TS (Tidak Setuju) diberi skor | 1 |

E. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal/kesimpulan sementara hubungan ataupun pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan pada rumusan masalah dan kerangka berpikir diatas maka hipotesis penelitian diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama (H1)

Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara

2. Hipotesis kedua (H2)

Terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara

3. Hipotesis Ketiga (H3)

Terdapat pengaruh motivasi dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah kausalitas yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab – akibat (*cause – effect*) antara beberapa konsep atau beberapa variable atau beberapa strategi yang dikembangkan. Penelitian ini pula diarahkan untuk menggambarkan hubungan sebab – akibat antara variabel motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja, dan atas dasar itu ditarik sebuah kesimpulan umum.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mengambil lokasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara, sedangkan lamanya Penelitian diperkirakan selama 3 bulan, mulai dari bulan Februari 2019 sampai dengan April 2019.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiono (2017:90) memberikan defenisi populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara yang berjumlah 28 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2017:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini dalam menentukan jumlah sampel menggunakan teknik sampling jenuh/sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 28 orang.

D. Instrumen Penelitian

Sugiono (2017:119) berpendapat bahwa :

“Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.”

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu motivasi dan kemampuan kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y) dengan indikator-indikator yang kemudian dibuatkan kisi-kisi instrumen penelitian.

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Jumlah Butir
1.	Motivasi	1. Ekstrinsik	3
		2. Instrinsik	3
2.	Kemampuan	1. Pengetahuan	3
		2. Keterampilan	3
3.	Kinerja	1. Tujuan	4
		2. Standar	4
		3. Alat atau sarana	4

E. Prosedur Pengumpulan Data

Sugiono (2006:156) menyatakan bahwa :

“terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.”

1. Sumber Data

Berdasarkan dengan rumusan masalah penelitian, maka data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari responden melalui kuisioner yang dikumpulkan oleh peneliti dari pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara.
- b. Data sekunder adalah data yang mendukung ada primer yang diperoleh melalui dokumen-dokumen seperti daftar nominatif pegawai, struktur, penelitian terdahulu, literature atau jurnal yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara.

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data yang dijabarkan dalam bentuk angka (persentase), berdasarkan teknik analisa statistik.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data tidak lain adalah suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara tentang pengaruh faktor motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara :

- 1) Kuisisioner kepada pihak yang bersangkutan. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi tentang persepsi pegawai yang berkaitan dengan motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.
- 2) Studi Pustaka. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini untuk menunjukkan teori-teori yang akan dipergunakan dalam membahas permasalahan.

F. Metode Analisa Data

Untuk analisa data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiono, 2006:170). Untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan maupun parsial, dipergunakan analisis regresi dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e_i$$

Keterangan :

Y = kinerja

A = konstanta

$b_1 b_2$ = koefisien regresi

x_1 = motivasi

x_2 = kemampuan

e_i = Faktor galat

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dimaksud untuk mengetahui kepastian tingkat valid dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam mengumpulkan data. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017:137).

Untuk pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan jumlah skor total dengan menggunakan Korelasi *Person Product Moment*. Biasanya instrumen akan dianggap valid apabila memenuhi syarat minimum $r = 0,30$. Kalau korelasi Antara butir instrumen dengan skor total kurang atau $r < 0,30$, maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Hal ini dinyatakan oleh Sugiyono (2017 : 143) bila harga korelasi dibawah 0,30 ($r < 0,30$), maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Pengujian validitas tiap item instrumen (kuesioner) menggunakan alat bantu statistik yaitu SPSS versi 18

b. Uji Reliabilitas

Yang digunakan pada uji reliabilitas adalah metode *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen skala likert (1 sampai 3) atau instrumen yang item-itemnya dalam bentuk *essay*. Perhitungan *Cronbach Alpha* dilakukan dengan menghitung rata-rata interkorelasi diantara butir-butir pernyataan dalam kuisisioner. Pengujian reliabilitas kuisisioner menggunakan alat bantu statistik yaitu SPSS versi 18.

2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis sebagai berikut :

- a. Uji-t digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% atau $\alpha = 0,05$. Langkahnya adalah :

Perumusan Hipotesis :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 , terhadap variabel Y secara parsial.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y secara parsial. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan perbandingan t_h dengan t_t atau dengan melihat nilai probabilitasnya, yaitu jika $t_h > t_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_h < t_t$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- b. Uji F, digunakan untuk menguji hipotesis variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau $\alpha = 0,05$, artinya kemungkinan munculnya kesalahan dalam menerapkan hasil penelitian pada populasi adalah 5%. Adapun kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut :

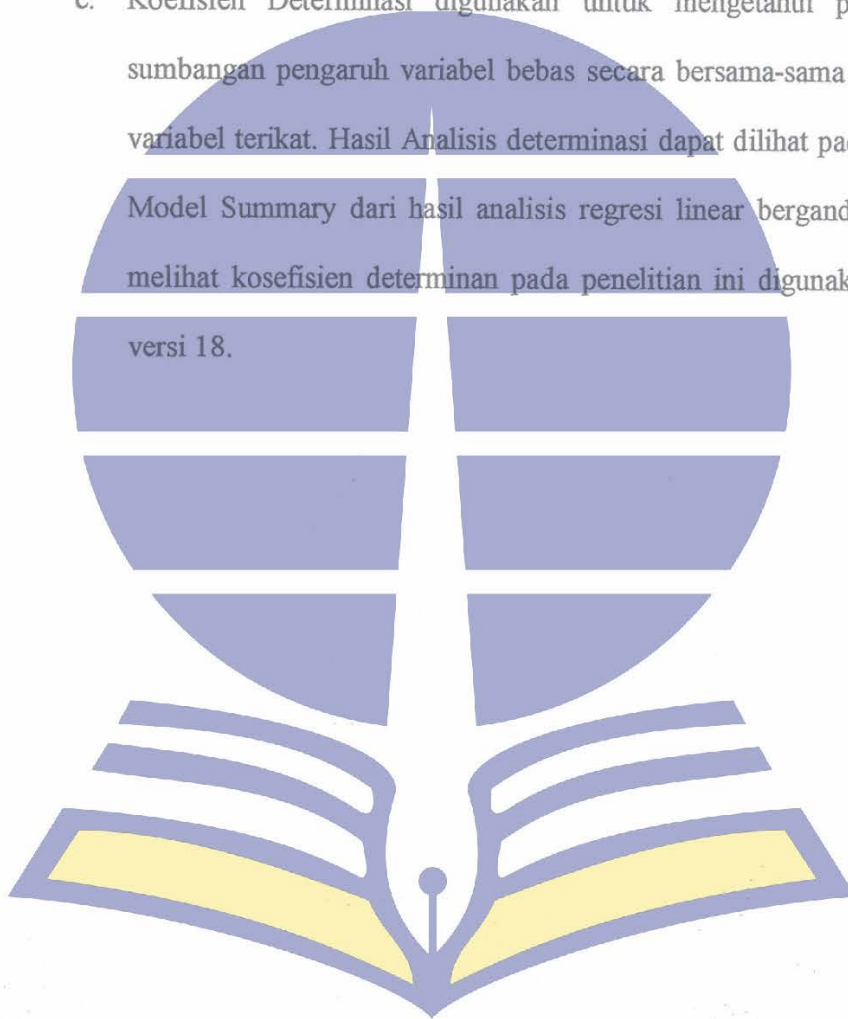
Perumusan Hipotesis :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ artinya secara simultan, variabel X_1 dan X_2 tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ artinya secara simultan variabel X_1 dan X_2 ada pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan F_h dengan F_t atau membandingkan nilai probabilitas dengan nilai α yaitu jika $F_h > F_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $F_h < F_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- c. Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil Analisis determinasi dapat dilihat pada output Model Summary dari hasil analisis regresi linear berganda. Untuk melihat koefisien determinan pada penelitian ini digunakan SPSS versi 18.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 33 Tahun 2005 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 38 Tahun 2005 tentang pembentukan Kantor Agama Kabupaten Tolikara di Provinsi Papua sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Tolikara yang dipimpin oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua dan secara horizontal kepada Bupati Kabupaten Tolikara.

Kantor Departemen Agama Kabupaten Tolikara telah berubah menjadi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2010 tentang Perubahan Departemen menjadi Kementerian. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara merupakan salah satu kantor yang berdiri karena adanya pemekaran dari Kabupaten Jayawijaya. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berada di Jalan Koramil Karubaga yang dulunya berada di Jalan Maranatha Karubaga dengan jumlah pegawai sebanyak 28 orang yang terdiri dari 17 pegawai struktural dan 11 orang pegawai fungsional atau guru agama.

Tugas pokok Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara sebagaimana tercantum dalam Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 373 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah,

Departemen Provinsi dan Kandepag Kab/Kota adalah “Kantor Departemen Agama yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pokok dan fungsi Departemen Agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Departemen Agama Provinsi dan Peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Adapun fungsi Kantor Kementerian Agama sebagaimana tercantum dalam Keputusan Menteri Agama adalah :

- a. Perumusan visi, misi serta kebijakan teknis dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama di kabupaten/kota;
- b. Pembinaan, pelayanan dan bimbingan dibidang bimbingan masyarakat Islam, pelayanan Haji dan Umrah, pengembangan zakat wakaf, pendidikan agama Islam pada masyarakat dan pemberdayaan masjid, urusan agama, pendidikan agama, bimbingan masyarakat Kristen, Katolik, Hindu serta Budha sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pengelolaan administrasi dan informasi keagamaan;
- d. Pelayanan dan bimbingan dibidang kerukunan umat beragama;
- e. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian dan pengawasan program;
- f. Pelaksanaan hubungan pemerintah daerah, instansi terkait dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama di kabupaten/kota.

Seiring dengan keluarnya Peraturan Presiden nomor 47 tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara, mengubah semua bentuk Departemen, Kantor Menteri Negara dan Kantor Menteri Koordinator menjadi Kementerian Negara, diperkuat dengan penetapan Keputusan Menteri Agama RI nomor 1 tahun 2010 maka Departemen Agama juga berubah penyebutannya menjadi Kementerian Agama.

Susunan organisasi Kementerian Agama Kabupaten Tolikara Provinsi Papua berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama terlampir.

Penjabaran Susunan Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara Provinsi Papua sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

a. Kantor Kementerian Agama

Tugas pokok dan fungsi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 adalah melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah Kabupaten/Kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Sub Bagian Tata Usaha

Tugas pokok dan fungsi Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berdasarkan Peraturan

Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 adalah mempunyai tugas melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan perencanaan, pelaksanaan, pelayanan dan pembinaan administrasi keuangan dan barang milik negara di lingkungan Kantor Kementerian Agama.

c. Seksi Pendidikan dan Bimas Islam

Tugas pokok dan fungsi Seksi Pendidikan dan Bimas Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 adalah melakukan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama Islam, pendidikan keagamaan Islam, urusan agama Islam dan pembinaan syariah, penerangan agama Islam, pemberdayaan zakat dan wakaf serta pengelolaan data dan informasi pendidikan dan bimbingan masyarakat Islam.

d. Seksi Urusan Agama Kristen

Tugas pokok dan fungsi Seksi Urusan Agama Kristen Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 adalah melakukan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan di bidang kelembagaan, penyuluhan, dan budaya keagamaan serta pengelolaan data dan informasi urusan agama Kristen.

e. Seksi Pendidikan Kristen

Tugas pokok dan fungsi Seksi Pendidikan Kristen Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 adalah melakukan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan serta pengelolaan data dan informasi di bidang pendidikan agama dan keagamaan Kristen.

f. Penyelenggara Haji dan Umrah

Tugas pokok dan fungsi Penyelenggara Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 adalah melakukan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan di bidang pendaftaran haji, pembinaan haji dan umrah, perjalanan dan dokumen, akomodasi dan pengelolaan keuangan haji, serta pengelolaan data dan informasi haji dan umrah.

g. Penyelenggara Katolik

Tugas pokok dan fungsi Penyelenggara Katolik Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 adalah melakukan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan serta pengelolaan data dan informasi di bidang bimbingan masyarakat Katolik.

h. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 adalah :

- 1) Kelompok jabatan fungsional terdiri atas sejumlah jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai jenis dan jenjang jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahlian.
- 2) Jumlah tenaga fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja
- 3) Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara

a. Visi

Terwujudnya masyarakat Kabupaten Tolikara yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri dan sejahtera serta saling menghargai dengan menjadikan nilai agama sebagai landasan moral, spiritual dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

b. Misi

Untuk mencapai visi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara, maka disusunlah misinya yaitu sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kualitas kehidupan beragama;

- 2) Bersama masyarakat meningkatkan kualitas pembinaan dan pelayanan iman di bidang ibadah, baik secara individu maupun secara sosial;
- 3) Meningkatkan peran dan fungsi lembaga keagamaan dalam proses pembangunan;
- 4) Meningkatkan kualitas pendidikan agama yang ada dalam masyarakat;
- 5) Meningkatkan sarana dan prasarana tempat ibadah;
- 6) Meningkatkan pengelolaan dan pelayanan serta melakukan pembinaan aparatur di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Tolikara serta meningkatkan sarana dan prasarana kantor secara memadai.

B. Hasil

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berdasarkan Jenis Kelamin seperti tabel berikut dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Laki-Laki	22	78,6
2	Perempuan	6	21,4
Jumlah			

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berjumlah 28 orang, dengan rincian laki-laki berjumlah 22 orang (78,6%) dan perempuan berjumlah 6 orang (21,4%)

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berdasarkan tingkat pendidikan seperti tabel berikut dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentasi (%)
1.	SMA	8	28,6%
2.	Diploma	6	21,4%
3.	Sarjana (S1)	14	50%
Jumlah			

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berjumlah 28 orang, dengan rincian lulusan SMA berjumlah 8 orang (28,6%), Diploma berjumlah 6 orang (21,4%) dan Sarjana berjumlah 14 orang (50%)

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berdasarkan umur seperti tabel berikut dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentasi (%)
1	30-39	6	21,4
2	40-49	9	32,2
3	50-59	13	46,4
Jumlah			

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Dari tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa umur pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berjumlah 28 orang, dengan rincian umur 30-39 tahun berjumlah 6 orang (21,4%), umur 40-49 tahun berjumlah 9 orang (32,2%), dan umur 50-59 tahun berjumlah 13 orang (46,4%)

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berdasarkan masa kerja seperti tabel berikut dibawah ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentasi (%)
1	10-15 tahun	13	46,4
2	16-20 tahun	12	42,9
3	21 tahun ketas	3	10,7
Jumlah			

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Dari tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa masa kerja pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berjumlah 28 orang, dengan rincian masa kerja 10-15 tahun

berjumlah 13 orang (46,4%), masa kerja 16-20 tahun berjumlah 12 orang (42,9%), dan masa kerja 21 tahun keatas berjumlah 3 orang (10,7%),

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

Karakteristik responden pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berdasarkan agama seperti tabel berikut dibawah ini :

Tabel 4.5

Karakteristik Responden berdasarkan Agama

No	Agama	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Islam	2	7,14 %
2	Kristen	24	85,72 %
3	Katolik	2	7,14 %
4	Hindu	0	0%
5	Budha	0	0%
6	Konghuchu	0	0%
Jumlah			

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Dari tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa Agama pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara berjumlah 28 orang, dengan rincian Islam berjumlah 2 orang (7,14%), Kristen berjumlah 24 orang (85,72%), Katolik berjumlah 2 orang (7,14%), Hindu tidak ada (0%), Budha tidak ada (0%), dan Konghuchu tidak ada (0%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Deskripsi Variabel Motivasi

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan menggunakan 6 (enam) item pernyataan yang telah disebar kepada pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara sebanyak 28 orang, maka diperoleh tanggapan/jawaban atas pernyataan pada variabel motivasi berdasarkan bobot nilai masing-masing item sebesar 2,94 dengan kategori setuju.

Penilaian responden secara individu terhadap variabel motivasi dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Penilaian Individu Terhadap Variabel Motivasi

Interval	Kategori	Frekuensi	(%)
0-1,0	Tidak Setuju	0	0
1,1-2,0	Ragu-Ragu	5	17,86
2,1-3,0	Setuju	23	82,14

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 0 atau 0% responden memberikan tanggapan atas variabel motivasi dengan kategori tidak setuju, sebanyak 5 atau 17,86% responden memberikan tanggapan atas variabel motivasi dengan kategori ragu-ragu, dan sebanyak 23 atau 82,14% memberikan tanggapan atas variabel motivasi dengan kategori setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai pada Kantor Kementerian

Agama Kabupaten Tolikara dengan rata-rata 2,94 yang berada pada kategori setuju.

b. Deskripsi Variabel Kemampuan

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa variabel kemampuan dengan menggunakan 6 (enam) item pernyataan yang telah disebar kepada pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara sebanyak 28 orang, maka diperoleh tanggapan/jawaban atas pernyataan pada variabel kemampuan berdasarkan bobot nilai masing-masing item sebesar 2.90 dengan kategori setuju.

Penilaian responden secara individu terhadap variabel kemampuan dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Penilaian Individu Terhadap Variabel Kemampuan

Interval	Kategori	Frekuensi	(%)
0-1,0	Tidak Setuju	0	0
1,1-2,0	Ragu-Ragu	11	39,29
2,1-3,0	Setuju	17	60,71

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebanyak 0 atau 0% responden memberikan tanggapan atas variabel kemampuan dengan kategori tidak setuju, sebanyak 11 atau 39,29% responden memberikan tanggapan atas variabel kemampuan dengan kategori ragu-ragu, dan sebanyak 17 atau 60,71 % responden memberikan

tanggapan atas variabel kemampuan dengan kategori setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara dengan rata-rata 2,90 yang berada pada kategori setuju.

c. Deskripsi Variabel Kinerja

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa variabel kinerja dengan menggunakan 12 (dua belas) item pernyataan yang telah disebar kepada pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara sebanyak 28 orang, maka diperoleh tanggapan/jawaban atas pernyataan pada variabel kinerja berdasarkan bobot nilai masing-masing item sebesar 2,88 dengan kategori setuju.

Penilaian responden secara individu terhadap variabel kinerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Penilaian Individu Terhadap Variabel Kinerja

Interval	Kategori	Frekuensi	(%)
0-1,0	Tidak Setuju	0	0
1,1-2,0	Ragu-Ragu	17	60,71
2,1-3,0	Setuju	11	39,29

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa sebanyak 0 atau 0% responden memberikan tanggapan atas variabel kinerja dengan kategori tidak setuju, sebanyak 17 atau 60,71% responden memberikan tanggapan atas variabel kinerja dengan kategori ragu-

ragu, dan sebanyak 11 atau 39,29% responden memberikan tanggapan atas variabel kinerja dengan kategori setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara dengan rata-rata 2,88 yang berada pada kategori setuju.

3. Pengujian Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing pernyataan dengan skor total (item-total correlation). Sugiyono (2006:137) menjelaskan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau instrumen benar-benar mampu mengungkap faktor yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu faktor. Metode yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas instrumen adalah korelasi produk moment (moment product correlation). Menurut Raharjo dalam <https://youtu.be/ouSIm3mnFKs> mengatakan bahwa instrumen dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Menurut Sugiyono (2006:143) mengatakan bahwa bila harga korelasi dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Hasil analisis validitas yang diolah dengan SPSS versi 18 dengan menggunakan uji korelasi bivariat dan diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Uji validitas menggunakan SPSS versi 18 diperoleh hasil sebagaimana terlampir. Rekapitulasi item pernyataan kuisioner hasil pengujian terlihat pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No. Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,952	0,374	Valid
2	0,764	0,374	Valid
3	0,764	0,374	Valid
4	0,952	0,374	Valid
5	0,764	0,374	Valid
6	0,764	0,374	Valid

Dari Tabel 4.9 diatas diketahui bahwa keenam item pernyataan untuk variabel motivasi (X1) adalah valid karena r hitung lebih besar dari r tabel signifikansi 5%= 0,374 atau menurut Sugiyono (2006:143) mengatakan bahwa bila harga korelasi dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang namun pada tabel 4.9 diatas harga korelasinya diatas 0,30 sehingga semua butir instrumen kemampuan kerja dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Uji validitas menggunakan SPSS versi 18 diperoleh hasil sebagaimana terlampir. Rekapitulasi item pernyataan kuisioner hasil pengujian terlihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja

No. Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,911	0,374	Valid
2	0,633	0,374	Valid
3	0,633	0,374	Valid
4	0,708	0,374	Valid
5	0,597	0,374	Valid
6	0,633	0,374	Valid

Dari Tabel 4.10 diatas diketahui bahwa keenam item pernyataan untuk variabel kemampuan kerja (X2) adalah valid karena r hitung lebih besar dari nilai r tabel signifikansi 5%= 0,374 atau menurut Sugiyono (2006:143) mengatakan bahwa bila harga korelasi dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang namun pada tabel 4.10 diatas harga korelasinya diatas 0,30 sehingga semua butir instrumen kemampuan kerja dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Uji validitas menggunakan SPSS versi 18 diperoleh hasil sebagaimana terlampir. Rekapitulasi item pernyataan kuisioner hasil pengujian terlihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No. Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,781	0,374	Valid
2	0,776	0,374	Valid
3	0,873	0,374	Valid
4	0,677	0,374	Valid
5	0,527	0,374	Valid
6	0,578	0,374	Valid
7	0,488	0,374	Valid
8	0,417	0,374	Valid
9	0,873	0,374	Valid
10	0,577	0,374	Valid
11	0,776	0,374	Valid
12	0,601	0,374	Valid

Dari Tabel 4.11 diatas diketahui bahwa kedua belas item pernyataan untuk variabel kinerja (Y) adalah valid karena r hitung lebih besar dari nilai r tabel signifikansi 5%= 0,374 atau menurut Sugiyono (2006:143) mengatakan bahwa bila harga korelasi dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang namun pada tabel 4.11 diatas harga korelasinya diatas

0,30 sehingga semua butir instrumen kemampuan kerja dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah dapat ditentukan bahwa kuisisioner yang dibuat dalam penelitian ini valid, maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pernyataan-pernyataan yang valid. Kegunaan uji ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengukuran ini dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

Reliabel adalah tingkat kepercayaan, keterandalan, konsistensi dan sebagainya. Reabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabel instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan uji reabilitas dengan menggunakan metode cronbach's alpha.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas ini adalah jika nilai alpha lebih besar dari r tabel maka item-item kuisisioner dinyatakan reliabel, sebaliknya jika nilai alpha lebih kecil dari r tabel maka item-item kuisisioner yang digunakan dinyatakan tidak reliabel menurut Sahid Raharjo dalam <https://youtu.be/ouS1m3mnFKs>). Dari hasil penelitian diperoleh hasil uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

1) Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,892	6

Dari tabel 4.12 diatas diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,892. nilai r tabel untuk taraf signifikansi 5% dengan N=28 diperoleh nilai r tabel sebesar 0,374 artinya bahwa nilai alpha lebih besar dari nilai r tabel sehingga disimpulkan bahwa item soal kuisisioner dalam variabel motivasi (X1) dapat dikatakan reliable atau terpercaya.

2) Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,735	6

Dari tabel 4.13 diatas diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,735. nilai r tabel untuk taraf signifikansi 5% dengan N=28 diperoleh nilai r tabel sebesar 0,374 artinya bahwa nilai alpha lebih besar dari nilai r tabel sehingga disimpulkan bahwa item soal kuisisioner dalam variabel kemampuan kerja (X2) dapat dikatakan reliable atau terpercaya.

3) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	12

Dari tabel 4.14 diatas diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,847. nilai r tabel untuk taraf signifikansi 5% dengan N=28 diperoleh nilai r tabel sebesar 0,374 artinya bahwa nilai alpha lebih besar dari nilai r tabel sehingga disimpulkan bahwa item soal kuisioner dalam variabel Kinerja (Y) dapat dikatakan reliabel atau terpercaya

4. Metode Analisis

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 18 diperoleh hasil sebagaimana pada tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,694	3.169		.535	.598
Total_X1	0,964	.422	.474	2.283	.031
Total_X2	0,908	.420	.449	2.164	.040

a. Dependent Variable: Total_Y

Output pada tabel 4.15 diperoleh nilai Unstandardized Coefficients β_0 sebesar 1,694, nilai β_1 sebesar 0,964, nilai β_2 sebesar 0,908. Kedua variabel independen memiliki nilai sig. kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga model regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 1,694 + 0,964x_1 + 0,908x_2$$

atau

$$\text{Kinerja} = 1,694 + 0,964 (\text{motivasi}) + 0,908 \text{ kemampuan}$$

Berdasarkan dengan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta 1,694 menjelaskan bahwa tanpa adanya variabel bebas meliputi motivasi dan kemampuan kerja, maka kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara 1,694
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,964, artinya jika motivasi dinaikkan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat

sebesar 0,964, begitu pula sebaliknya, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.

- c. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X_2) sebesar 0,908, artinya jika kemampuan kerja dinaikkan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,908, begitu pula sebaliknya, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.

Sejalan dengan itu, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 0,964 dengan nilai sig 0,031, sedangkan besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,908 dengan nilai sig 0,040. Kedua variabel bebas memiliki nilai sig lebih kecil dari signifikansi 0,05, maka koefisien regresi bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai motivasi dan kemampuan kerja, maka akan semakin tinggi nilai kinerja pegawai.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat maka perlu digunakan uji signifikansi pengaruh parsial (uji t). Pengujian untuk melihat signifikansi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai ini menggunakan SPSS versi 18 yang hasilnya ditampilkan pada tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.694	3.169		.535	.598
Total_X1	.964	.422	.474	2,283	.031
Total_X2	.908	.420	.449	2,164	.040

a. Dependent Variable: Total_Y

Dari Output pada tabel 4.16 diatas diketahui t hitung variabel motivasi = 2,283 > t tabel = 2,060 dengan nilai sig 0,031 < 0.05, maka H0 ditolak Ha diterima yang berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara dan t hitung variabel kemampuan kerja = 2.164 > t tabel = 2,060 dengan nilai sig 0,040 < 0.05 maka H0 ditolak Ha diterima yang berarti bahwa kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara.

b. Uji F

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat maka perlu digunakan uji signifikansi pengaruh simultan (Uji F). pengujian untuk melihat signifikansi pengaruh variabel motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan SPSS versi 18 yang hasilnya ditampilkan pada tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.17

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.575	2	61.288	53.971	.000 ^a
	Residual	28.389	25	1.136		
	Total	150.964	27			

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Output pada tabel 4.17 Anova tampak bahwa nilai F hitung pada penelitian $53,971 > F_{tabel} = 3,37$ dengan nilai $sig = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh simultan yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara.

c. Koefisien Determinan (Adjusted R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.797	1.066

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Output pada tabel 4.18 Model Summary memberikan nilai adjusted R square sebesar 0,797. Nilai ini menunjukkan bahwa sumbangan atau pengaruh variabel motivasi dan kemampuan kerja terhadap perubahan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara adalah sebesar 79,7%, sisanya sebesar 20,3 disebabkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diatas, dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara. Hasil ini mendukung teori Gibson (2018:93) yang menyatakan bahwa determinan yang penting bagi prestasi individu adalah motivasi dan juga teori Prawirosentono (2017:347) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi bisnis atau publik pada dasarnya tergantung kepada sumberdaya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Makin besar motivasi (kerja) para karyawan maka makin besar pula kinerja yang dicapai perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana (2015) yang memberikan suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja yang tinggi

dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung teori Robbin (2017:35) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Diah Ayu Krisiani, dkk yang memberikan kesimpulan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari pengujian juga diketahui bahwa motivasi dan kemampuan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara. Hasil ini juga mendukung teori Vroom dalam Suyadi dan Dewi (2017:350), selain kinerja dipengaruhi motivasi juga dipengaruhi oleh kemampuan seseorang melakukan suatu pekerjaan. Oleh Victor Vroom dinyatakan dalam hubungan formula (rumus) matematika, yaitu : $Kinerja = motivasi \times kemampuan$, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Suziana Wirmayanis yang memberikan kesimpulan bahwa kemampuan kerja, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga penelitian Tri Hardjono yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.
2. Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.
3. Motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel.

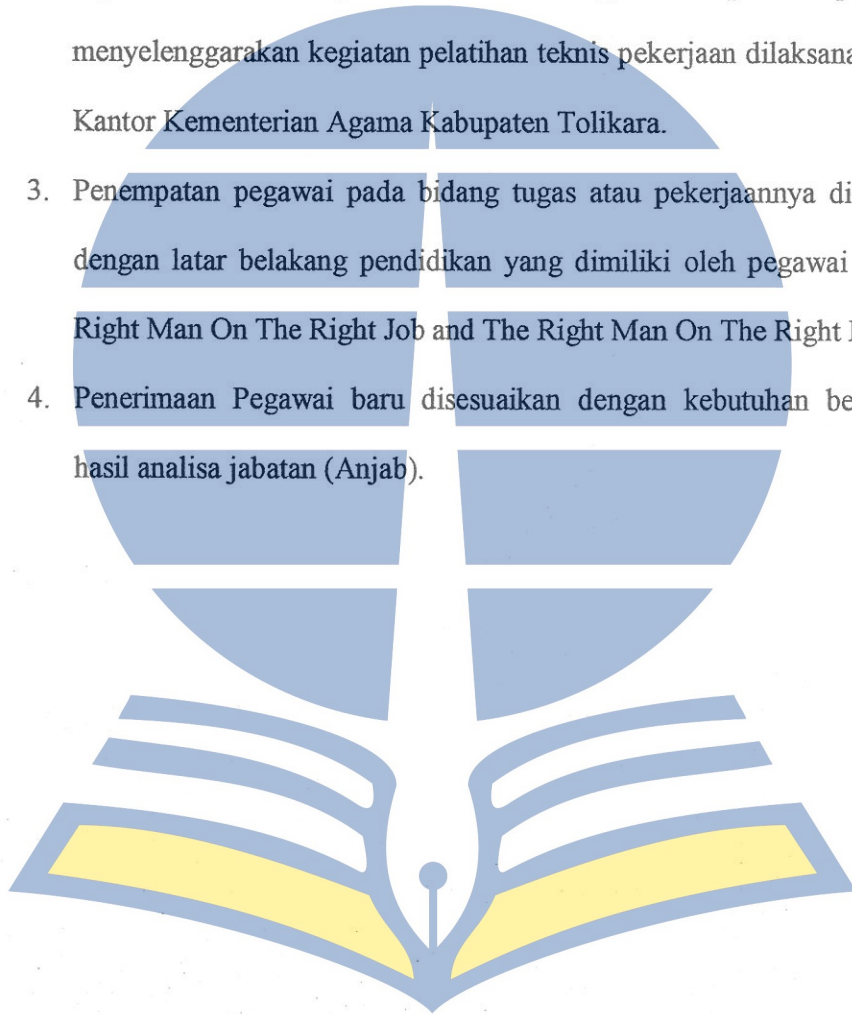
B. Saran

Dari kesimpulan diatas, dapat diberikan beberapa saran dalam kaitannya dengan motivasi dan kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Motivasi merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Tolikara, oleh karena itu

diperlukan pemberian motivasi lebih besar kepada pegawai dengan cara memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, menciptakan suasana yang akrab antar sesama pegawai.

2. Pimpinan Kementerian Agama Kabupaten Tolikara dapat mengusulkan kepada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Papua untuk menyelenggarakan kegiatan pelatihan teknis pekerjaan dilaksanakan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolikara.
3. Penempatan pegawai pada bidang tugas atau pekerjaannya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai atau *The Right Man On The Right Job and The Right Man On The Right Place*.
4. Penerimaan Pegawai baru disesuaikan dengan kebutuhan berdasarkan hasil analisa jabatan (Anjab).



DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku :

- Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2018). Organisasi. Jakarta : Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso, DR.,M.Si. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi
- Hamdi, Muchlis dan Ismaryati, Siti. (2016). Metodologi Penelitian Administrasi. Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka.
- Hasibuan, Malayu S. P (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, Muhti B.Hi (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera.
- Keban, Yeremias T, Prof., Dr.,SU.,MURP. (2014). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka.
- Prawirosentono, Suyu di, Prof., Drs.,MBA, A.Sc., dan Primasari , Dewi, S.Si, MM. (2017). Manajemen Sumberdaya Manusia, Kinerja & Motivasi Karyawan, membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFPE.
- Purwanto, Agus Joko dan Elu, Wilfridus B. (2017). Inovasi dan Perubahan Organisasi. Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka.
- Rivai, H. Veithzal, Sagala, Ella Jauvani. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori dan Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P, Prof., Dr., MPA (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sitohang, A. Drs.,M.B.A (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pradnya Paramita.

Sugiyono , Prof., Dr. (2006). Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.

_____ (2017). Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu

Suroto (1992). Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja Edisi Ke-2. Yogyakarta: Gadjha Mada University Press

Wibowo; Prof., Dr., SE., M.Phil. (2016). Manajemen Kinerja Edisi Ke-5. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal dan Hasil Penelitian :

Hardjono, Tri (2013). Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris pada Kecamatan Mijen Kota Semarang)

Kristiani, Diah Ayu., Pradhanawati, Ari, Dr.,M.S dan Wijayanto, Andi, S,Sos., M.Si (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power UBP Semarang). Diponegoro Journal Of Sosial and Politic Tahun 2013, Hal. 1-7. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>

Rosalia, Nur Avni., Utami, Hamida Nayati dan Ruhana, Ika (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 26 No.2 September 2015.

Syardianto., Djumadi dan Irawan, Bambang (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur

Wirmayanis, Suziana (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Dinamika Manajemen Vol.2 No.3 Juli-September 2014. ISSN:2338 -123X

Peraturan-peraturan :

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama.

Peraturan Menteri Agama Nomor 33 Tahun 2005 tentang pembentukan Kantor Agama Kabupaten Tolikara di Provinsi Papua.

Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2010 tentang Perubahan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama

Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 373 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah, Departemen Provinsi dan Kandepag Kab/Kota.

Internet

Amirin, Tatang M (2010, 31 Oktober), Skala Likert: Penggunaan dan Analisis Datanya dari situs World Wide Web <https://www.google.nl/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://tatangmanguny.wordpress.com/2010/11/01/skala-likert-penggunaan-dan-analisis-datanya/amp/&ved=2ahUKEwiVybrEztHIAhULul8KHdDpAUIQFjAVegQIChAB&usg=AOvVaw3ucjnZoTL1RphNXqCIB1yP&cf=1>

Raharjo Sahid (2014, 7 Maret). Video Tutorial Uji Validitas dan Reliabilitas SPSS Lengkap dari situs World Wide Web: <https://youtu.be/ouSlm3mnFKs>

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN TOLIKARA**

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : _____

Jenis Kelamin : _____

Pendidikan Terakhir : _____

Umur : _____

Masa Kerja : _____

Agama : _____

Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Bobot :

Setuju (S) : 3

Netral (N) : 2

Tidak setuju (TS) : 1

No	Pernyataan	S	N	TS
Variabel Motivasi				
1.	Rasa aman dalam bekerja sangat diperlukan			
2.	Setiap pegawai wajib memiliki kepedulian antar sesama pegawai lainnya.			
3.	Tunjangan kinerja dapat memenuhi kebutuhan keluarga			
4.	Pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi			
5.	Pengembangan pegawai dalam bentuk pelatihan dan bimtek diberikan kepada setiap pegawai			
6.	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab			
Variabel Kemampuan				
1.	Pengetahuan diperoleh dari pendidikan formal dan non formal			
2.	Pegawai yang memiliki pengetahuan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik			
3.	Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan.			
4.	Kemampuan teknis pekerjaan dimiliki oleh setiap pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi			
5.	Keterampilan akan berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai			
6.	Setiap pegawai mampu menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik pada suatu masalah teknis pekerjaan			

No	Pernyataan	S	N	TS
Variabel Kinerja				
1.	Kejelasan penjabaran tujuan yang ingin dicapai			
2.	Keberhasilan tujuan organisasi merupakan tanggungjawab bersama			
3.	Pegawai dapat bekerja secara individu dan kelompok			
4.	Pencapaian tujuan yang diinginkan oleh organisasi akan berdampak pada perbaikan kinerja pegawai dimasa depan			
5.	Ketersedian alat atau sarana akan membantu pegawai dalam bekerja			
6.	Penggunaan alat yang tepat dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu			
7.	Setiap pegawai memiliki kemampuan akan memanfaatkan sarana yang tersedia			
8.	Dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sarana yang terbatas, pegawai dapat bekerja dengan menggunakan sarana alternatif			
9.	SOP merupakan alat ukur pekerjaan			
10.	Bekerja sesuai dengan tupoksi			
11.	Setiap pegawai wajib memahami sistem kerja yang berlaku sesuai dengan aturan pemerintah.			
12.	Penilaian hasil pekerjaan didasari oleh kualitas dan kuantitas			

Sekian dan Terima Kasih.

Lampiran 2. Tabulasi Data

**DATA HASIL PENELITIAN
VARIABEL MOTIVASI (X1)**

No. Resp.	Butir Item No :						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1.	3	3	2	3	3	3	17
2.	3	3	3	3	3	3	18
3.	3	3	3	3	3	3	18
4.	3	3	3	3	3	3	18
5.	3	3	3	3	3	2	17
6.	3	3	3	3	3	3	18
7.	3	3	3	3	3	3	18
8.	3	3	3	3	3	3	18
9.	3	3	3	3	3	3	18
10.	3	3	3	3	3	3	18
11.	3	3	3	3	3	3	18
12.	3	3	3	3	3	3	18
13.	3	3	3	3	3	3	18
14.	3	3	3	3	3	3	18
15.	3	3	3	3	3	3	18
16.	3	3	3	3	3	3	18
17.	3	3	3	3	3	3	18
18.	3	3	3	3	3	3	18
19.	3	3	3	3	3	3	18
20.	3	3	3	3	3	3	18
21.	3	3	3	3	3	3	18
22.	3	2	3	3	3	3	17
23.	3	3	3	3	3	3	18
24.	2	2	2	2	2	2	12
25.	3	3	3	3	3	3	18
26.	3	3	3	3	2	3	17
27.	3	3	3	3	3	3	18
28.	3	3	3	3	3	3	18
	Jumlah						494

**DATA HASIL PENELITIAN
VARIABEL KEMAMPUAN (X2)**

No. Resp.	Butir Item No :						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1.	3	3	3	3	3	3	18
2.	3	2	3	3	3	3	17
3.	3	3	3	3	3	3	18
4.	3	3	3	3	3	3	18
5.	3	3	2	3	3	3	17
6.	3	3	3	3	3	3	18
7.	3	3	3	3	3	2	17
8.	3	3	3	3	3	3	18
9.	3	3	3	3	3	3	18
10.	3	3	3	3	3	3	18
11.	3	3	3	3	3	3	18
12.	3	3	3	3	2	3	17
13.	3	3	3	3	2	3	17
14.	3	3	3	3	3	3	18
15.	3	3	3	3	3	3	18
16.	3	3	3	3	3	3	18
17.	3	3	3	3	3	3	18
18.	3	3	3	3	3	3	18
19.	3	3	3	3	3	3	18
20.	3	3	2	3	3	3	17
21.	3	3	3	2	3	3	17
22.	3	2	3	3	3	3	17
23.	3	3	3	3	3	3	18
24.	2	2	2	2	2	2	12
25.	3	3	3	3	3	3	18
26.	3	3	3	3	2	3	17
27.	3	3	3	3	3	2	17
28.	3	3	3	3	3	3	18
	Jumlah						488

**DATA HASIL PENELITIAN
VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)**

No. Resp	Butir Item No :												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2.	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	34
3.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
5.	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34
6.	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34
7.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
8.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
9.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
10.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
11.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	34
12.	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	32
13.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
14.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
15.	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34
16.	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34
17.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
18.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
20.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
21.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
22.	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	32
23.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
24.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
25.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
26.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	34
27.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
28.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Jumlah													967

**DATA HASIL PENELITIAN
NILAI RATA-RATA VARIABEL**

No. Resp.	Variabel		
	Motivasi (X1)	Kemampuan (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
1.	2,83	3,00	3,00
2.	3,00	2,83	2,83
3.	3,00	3,00	3,00
4.	3,00	3,00	2,92
5.	2,83	2,83	2,83
6.	3,00	3,00	2,83
7.	3,00	2,83	2,92
8.	3,00	3,00	2,92
9.	3,00	3,00	3,00
10.	3,00	3,00	2,92
11.	3,00	3,00	2,83
12.	3,00	2,83	2,67
13.	3,00	2,83	3,00
14.	3,00	3,00	3,00
15.	3,00	3,00	2,83
16.	3,00	3,00	2,83
17.	3,00	3,00	3,00
18.	3,00	3,00	3,00
19.	3,00	3,00	3,00
20.	3,00	2,83	3,00
21.	3,00	2,83	2,92
22.	2,83	2,83	2,67
23.	3,00	3,00	3,00
24.	2,00	2,00	2,00
25.	3,00	3,00	2,92
26.	2,83	2,83	2,83
27.	3,00	2,83	2,92
28.	3,00	3,00	3,00

**TABULASI DATA
JAWABAN RESPONDEN ATAS VARIABEL MOTIVASI**

No.	Item Pertanyaan/Pernyataan	Skor			Jumlah Skor	Rata-rata
		1	2	3		
1	Rasa aman dalam bekerja sangat diperlukan		1	27	83	2,96
2	Setiap pegawai wajib memiliki kepedulian antar sesama pegawai lainnya.		2	26	82	2,93
3	Tunjangan kinerja dapat memenuhi kebutuhan keluarga		2	26	82	2,93
4	Pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi		1	27	83	2,96
5	Pengembangan pegawai dalam bentuk pelatihan dan bimtek diberikan kepada setiap pegawai		2	26	82	2,93
6	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab		2	26	82	2,93
Rata-Rata						2,94



**TABULASI DATA
JAWABAN RESPONDEN ATAS VARIABEL KEMAMPUAN**

No.	Item Pertanyaan/Pernyataan	Skor			Jumlah Skor	Rata-rata
		1	2	3		
1	Pengetahuan diperoleh dari pendidikan formal dan non formal		1	27	83	2,96
2	Pegawai yang memiliki pengetahuan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik		3	25	81	2,89
3	Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan.		3	25	81	2,89
4	Kemampuan teknis pekerjaan dimiliki oleh setiap pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi		2	26	82	2,89
5	Keterampilan akan berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai		4	24	80	2,89
6	Setiap pegawai mampu menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik pada suatu masalah teknis pekerjaan		3	25	81	2,89
Rata-Rata						2,90

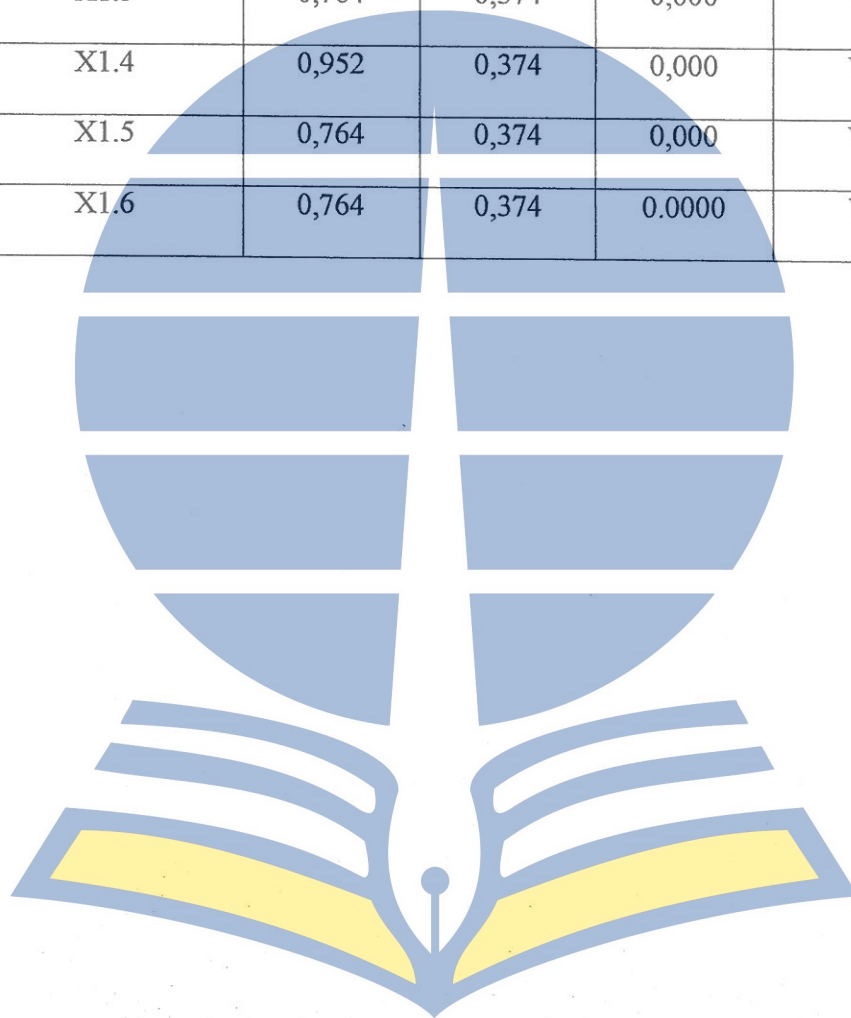


TABULASI DATA
JAWABAN RESPONDEN ATAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI

No.	Item Pertanyaan/Pernyataan	Skor			Jumlah Skor	Rata-rata
		1	2	3		
1	Kejelasan penjabaran tujuan yang ingin dicapai		2	26	82	2,93
2	Keberhasilan tujuan organisasi merupakan tanggungjawab bersama		3	25	81	2,89
3	Pegawai dapat bekerja secara individu dan kelompok		1	27	83	2,96
4	Pencapaian tujuan yang diinginkan oleh organisasi akan berdampak pada perbaikan kinerja pegawai dimasa depan		3	25	81	2,89
5	Ketersedian alat atau sarana akan membantu pegawai dalam bekerja		3	25	81	2,89
6	Penggunaan alat yang tepat dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		4	24	80	2,86
7	Setiap pegawai memiliki kemampuan akan memanfaatkan sarana yang tersedia		9	19	75	2,68
8	Dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sarana yang terbatas, pegawai dapat bekerja dengan menggunakan sarana alternatif		7	21	77	2,75
9	SOP merupakan alat ukur pekerjaan		1	27	83	2,96
10	Bekerja sesuai dengan Tupoksi		3	25	81	2,89
11	Setiap pegawai wajib memahami sistem kerja yang berlaku sesuai dengan aturan pemerintah.		3	25	81	2,89
12	Penilaian hasil pekerjaan didasari oleh kualitas dan kuantitas		2	26	82	2,93
Rata-Rata						2,88

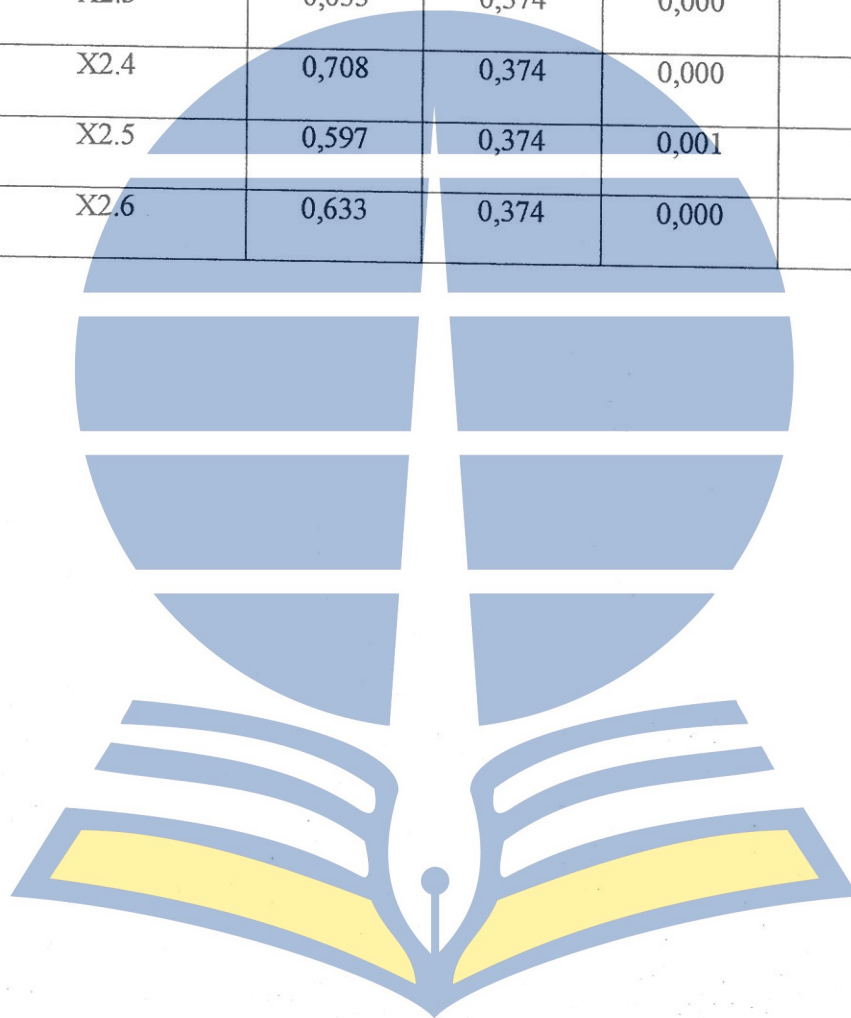
**TABULASI DATA
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI**

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
X1.1	0,952	0,374	0,000	Valid
X1.2	0,764	0,374	0,000	Valid
X1.3	0,764	0,374	0,000	Valid
X1.4	0,952	0,374	0,000	Valid
X1.5	0,764	0,374	0,000	Valid
X1.6	0,764	0,374	0.0000	Valid



**TABULASI DATA
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KEMAMPUAN**

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
X2.1	0,911	0,374	0,000	Valid
X2.2	0,633	0,374	0,000	Valid
X2.3	0,633	0,374	0,000	Valid
X2.4	0,708	0,374	0,000	Valid
X2.5	0,597	0,374	0,001	Valid
X2.6	0,633	0,374	0,000	Valid



**TABULASI DATA
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI**

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Y.1	0,781	0,374	0,000	Valid
Y.2	0,776	0,374	0,000	Valid
Y.3	0,873	0,374	0,000	Valid
Y.4	0,677	0,374	0,000	Valid
Y.5	0,527	0,374	0,004	Valid
Y.6	0,578	0,374	0,001	Valid
Y.7	0,488	0,374	0,008	Valid
Y.8	0,417	0,374	0,027	Valid
Y.9	0,873	0,374	0,000	Valid
Y.10	0,577	0,374	0,001	Valid
Y.11	0,776	0,374	0,000	Valid
Y.12	0,601	0,374	0,001	Valid



Lampiran 3. Output Analisis Deskripsi

Frequencies

		Statistics					
		No	JK	Pendidikan	Umur	Maker	Agama
N	Valid	28	28	28	28	28	28
	Missing	0	0	0	0	0	0

		Statistics					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	28	28	28	28	28	28
	Missing	0	0	0	0	0	0

		Statistics					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	28	28	28	28	28	28
	Missing	0	0	0	0	0	0

		Statistics					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
N	Valid	28	28	28	28	28	28
	Missing	0	0	0	0	0	0

		Statistics					
		Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
N	Valid	28	28	28	28	28	28
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		No			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.6	3.6	3.6
	2	1	3.6	3.6	7.1
	3	1	3.6	3.6	10.7
	4	1	3.6	3.6	14.3
	5	1	3.6	3.6	17.9
	6	1	3.6	3.6	21.4
	7	1	3.6	3.6	25.0
	8	1	3.6	3.6	28.6
	9	1	3.6	3.6	32.1
	10	1	3.6	3.6	35.7
	11	1	3.6	3.6	39.3
	12	1	3.6	3.6	42.9
	13	1	3.6	3.6	46.4
	14	1	3.6	3.6	50.0
	15	1	3.6	3.6	53.6
	16	1	3.6	3.6	57.1
	17	1	3.6	3.6	60.7
	18	1	3.6	3.6	64.3
	19	1	3.6	3.6	67.9
	20	1	3.6	3.6	71.4
	21	1	3.6	3.6	75.0
	22	1	3.6	3.6	78.6
	23	1	3.6	3.6	82.1
	24	1	3.6	3.6	85.7
	25	1	3.6	3.6	89.3
	26	1	3.6	3.6	92.9
	27	1	3.6	3.6	96.4
	28	1	3.6	3.6	100.0
Total		28	100.0	100.0	

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	78.6	78.6	78.6
	Perempuan	6	21.4	21.4	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	6	21.4	21.4	21.4
	S1	14	50.0	50.0	71.4
	SLTA	8	28.6	28.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33	1	3.6	3.6	3.6
	36	3	10.7	10.7	14.3
	37	1	3.6	3.6	17.9
	39	1	3.6	3.6	21.4
	41	3	10.7	10.7	32.1
	42	1	3.6	3.6	35.7
	43	1	3.6	3.6	39.3
	44	1	3.6	3.6	42.9
	45	2	7.1	7.1	50.0
	47	1	3.6	3.6	53.6
	50	5	17.9	17.9	71.4
	51	2	7.1	7.1	78.6
	52	1	3.6	3.6	82.1
	53	2	7.1	7.1	89.3
	54	3	10.7	10.7	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Maker

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	11	39.3	39.3	39.3
	14	2	7.1	7.1	46.4
	19	12	42.9	42.9	89.3
	24	1	3.6	3.6	92.9
	26	1	3.6	3.6	96.4
	32	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Agama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Islam	2	7.1	7.1	7.1
	Katolik	2	7.1	7.1	14.3
	Kristen	24	85.7	85.7	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	3.6	3.6	3.6
	Setuju	27	96.4	96.4	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	7.1	7.1	7.1
	Setuju	26	92.9	92.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	7.1	7.1	7.1
	Setuju	26	92.9	92.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	3.6	3.6	3.6
	Setuju	27	96.4	96.4	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	7.1	7.1	7.1
	Setuju	26	92.9	92.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	7.1	7.1	7.1
	Setuju	26	92.9	92.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	3.6	3.6	3.6
	Setuju	27	96.4	96.4	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	10.7	10.7	10.7
	Setuju	25	89.3	89.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	10.7	10.7	10.7
	Setuju	25	89.3	89.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	7.1	7.1	7.1
	Setuju	26	92.9	92.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	4	14.3	14.3	14.3
	Setuju	24	85.7	85.7	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	10.7	10.7	10.7
	Setuju	25	89.3	89.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	7.1	7.1	7.1
	Setuju	26	92.9	92.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	10.7	10.7	10.7
	Setuju	25	89.3	89.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	3.6	3.6	3.6
	Setuju	27	96.4	96.4	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	10.7	10.7	10.7
	Setuju	25	89.3	89.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	10.7	10.7	10.7
	Setuju	25	89.3	89.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	4	14.3	14.3	14.3
	Setuju	24	85.7	85.7	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	9	32.1	32.1	32.1
	Setuju	19	67.9	67.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	7	25.0	25.0	25.0
	Setuju	21	75.0	75.0	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	3.6	3.6	3.6
	Setuju	27	96.4	96.4	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Y.10

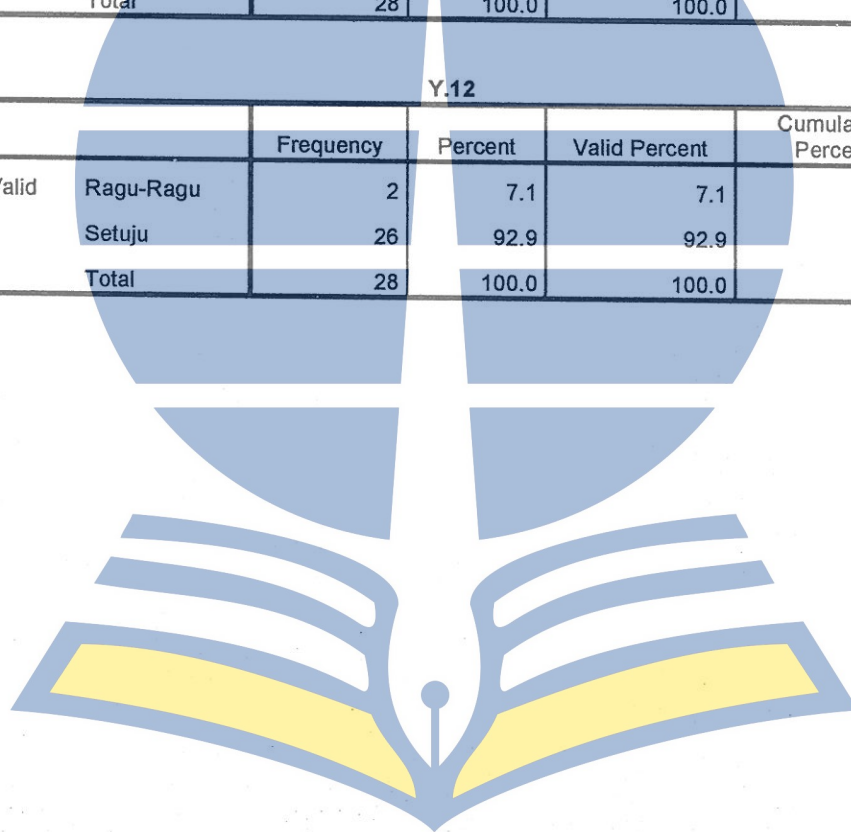
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	10.7	10.7	10.7
	Setuju	25	89.3	89.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	10.7	10.7	10.7
	Setuju	25	89.3	89.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	7.1	7.1	7.1
	Setuju	26	92.9	92.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	



Lampiran 4. Output Regresi Linear Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_X2, Total_X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Total_Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.797	1.066

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.575	2	61.288	53.971	.000 ^d
	Residual	28.389	25	1.136		
	Total	150.964	27			

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.694	3.169		.535	.598
	Total_X1	.964	.422	.474	2.283	.031
	Total_X2	.908	.420	.449	2.164	.040

a. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran 5. Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.694**	.694**	1.000**	.694**	.694**	.952**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
X1.2	Pearson Correlation	.694**	1	.462*	.694**	.462*	.462*	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000		.013	.000	.013	.013	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
X1.3	Pearson Correlation	.694**	.462*	1	.694**	.462*	.462*	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013		.000	.013	.013	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
X1.4	Pearson Correlation	1.000**	.694**	.694**	1	.694**	.694**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
X1.5	Pearson Correlation	.694**	.462*	.462*	.694**	1	.462*	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.013	.000		.013	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
X1.6	Pearson Correlation	.694**	.462*	.462*	.694**	.462*	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.013	.000	.013		.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
Total_X1	Pearson Correlation	.952**	.764**	.764**	.952**	.764**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	28	28	28	28	28	28	28

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

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

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.556**	.556**	.694**	.471*	.556**	.911**
	Sig. (2-tailed)		.002	.002	.000	.011	.002	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
X2.2	Pearson Correlation	.556**	1	.253	.352	.189	.253	.633**
	Sig. (2-tailed)	.002		.193	.066	.337	.193	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
X2.3	Pearson Correlation	.556**	.253	1	.352	.189	.253	.633**
	Sig. (2-tailed)	.002	.193		.066	.337	.193	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
X2.4	Pearson Correlation	.694**	.352	.352	1	.283	.352	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.066	.066		.144	.066	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
X2.5	Pearson Correlation	.471*	.189	.189	.283	1	.189	.597**
	Sig. (2-tailed)	.011	.337	.337	.144		.337	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28
X2.6	Pearson Correlation	.556**	.253	.253	.352	.189	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.002	.193	.193	.066	.337		.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
Total_X2	Pearson Correlation	.911**	.633**	.633**	.708**	.597**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	28	28	28	28	28	28	28

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

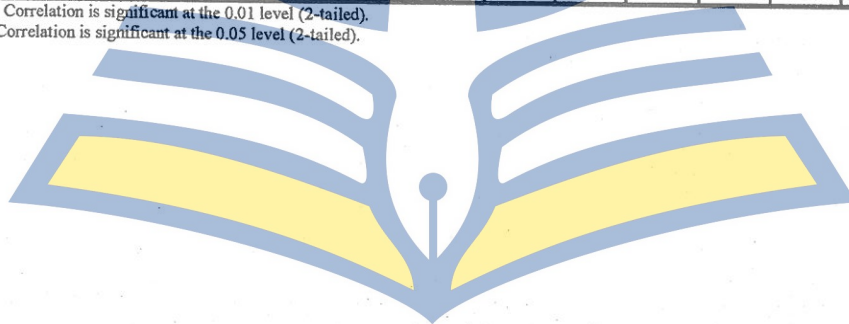
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.801**	.694**	.352	.352	.679**	.106	.160	.694**	.352	.801**	.462*	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.066	.066	.000	.591	.416	.000	.066	.000	.013	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y.2	Pearson Correlation	.801**	1	.556**	.627**	.253	.519**	.256	.067	.556**	.253	1.000**	.352	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.193	.005	.188	.736	.002	.193	.000	.066	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y.3	Pearson Correlation	.694**	.556**	1	.556**	.556**	.471*	.280	.333	1.000**	.556**	.556**	.694**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.002	.002	.011	.150	.083	.000	.002	.002	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y.4	Pearson Correlation	.352	.627**	.556**	1	.253	.189	.256	.067	.556**	.627**	.627**	.352	.677**
	Sig. (2-tailed)	.066	.000	.002		.193	.337	.188	.736	.002	.000	.000	.066	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y.5	Pearson Correlation	.352	.253	.556**	.253	1	.189	.009	.067	.556**	.627**	.253	.352	.527**
	Sig. (2-tailed)	.066	.193	.002	.193		.337	.964	.736	.002	.000	.193	.066	.004
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y.6	Pearson Correlation	.679**	.519**	.471*	.189	.189	1	.156	.000	.471*	.189	.519**	.283	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.011	.337	.337		.428	1.000	.011	.337	.005	.144	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y.7	Pearson Correlation	.106	.256	.280	.256	.009	.156	1	.486**	.280	.009	.256	.106	.488**
	Sig. (2-tailed)	.591	.188	.150	.188	.964	.428		.009	.150	.964	.188	.591	.008
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y.8	Pearson Correlation	.160	.067	.333	.067	.067	.000	.486**	1	.333	.067	.067	.160	.417*
	Sig. (2-tailed)	.416	.736	.083	.736	.736	1.000	.009		.083	.736	.736	.416	.027
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y.9	Pearson Correlation	.694**	.556**	1.000**	.556**	.556**	.471*	.280	.333	1	.556**	.556**	.694**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.002	.002	.011	.150	.083	.000	.002	.002	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y.10	Pearson Correlation	.352	.253	.556**	.627**	.627**	.189	.009	.067	.556**	1	.253	.352	.577**
	Sig. (2-tailed)	.066	.193	.002	.000	.000	.337	.964	.736	.002		.193	.066	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y.11	Pearson Correlation	.801**	1.000**	.556**	.627**	.253	.519**	.256	.067	.556**	.253	1	.352	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.193	.005	.188	.736	.002	.193	.000	.066	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Y.12	Pearson Correlation	.462*	.352	.694**	.352	.352	.283	.106	.160	.694**	.352	.352	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.013	.066	.000	.066	.066	.144	.591	.416	.000	.066	.066	.000	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Total_Y	Pearson Correlation	.781**	.776**	.873**	.677**	.527**	.578**	.488**	.417*	.873**	.577**	.776**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.001	.008	.027	.000	.001	.000	.001	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28

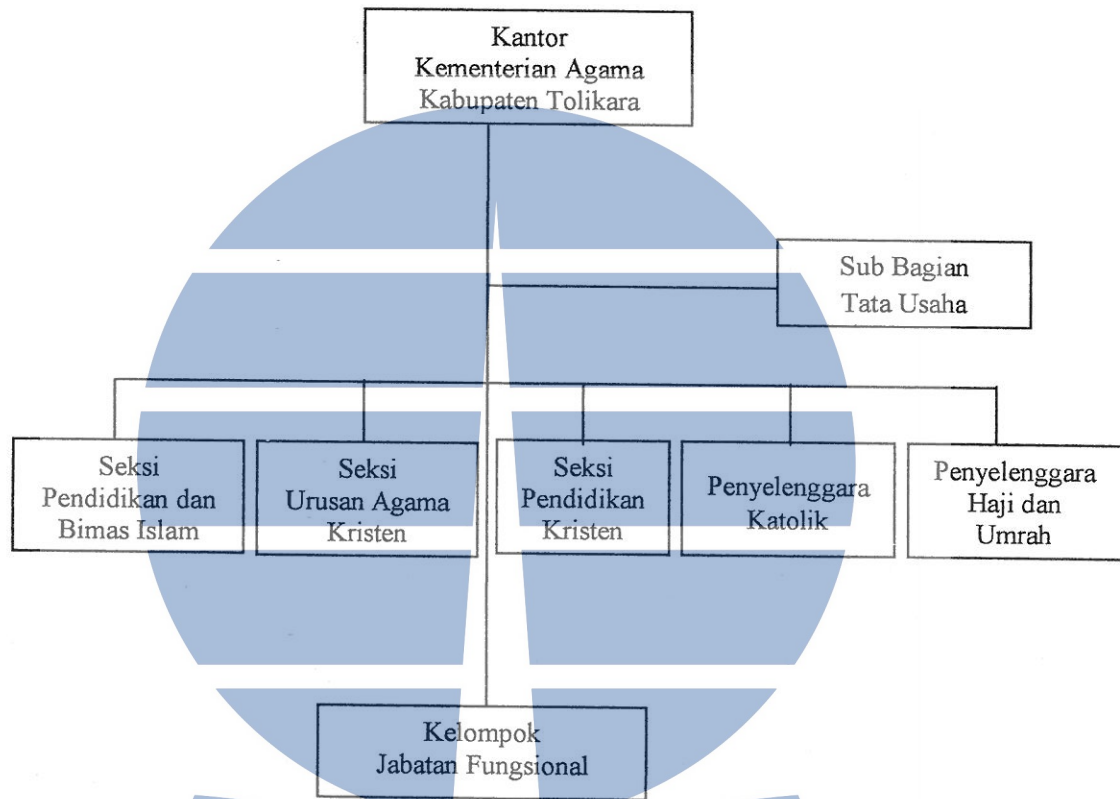
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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



Lampiran 6. Bagan Struktur Organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TOLIKARA**



Sumber data : Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama

Lampiran 7. Tabel r

Nilai-Nilai r Product Moment

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 8. Tabel t

Distribusi Nilai t_{tabel}

df	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	df	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t -Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

LAMPIRAN 9. Tabel F

TABEL
NILAI-NILAI DISTRIBUSI F

BARIS ATAS UNTUK 5%
BARIS BAWAH UNTUK 1%

V ₂ =dk Penyebut	V ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	254	254	254	254
2	4,052	4,999	5,403	5,625	5,764	5,859	5,928	5,981	6,022	6,036	6,038	6,036	6,142	6,169	6,208	6,234	6,258	6,286	6,302	6,323	6,334	6,352	6,361	6,366
3	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,36	19,37	19,38	19,39	19,4	19,41	19,42	19,43	19,44	19,45	19,46	19,47	19,47	19,48	19,49	19,49	19,50	19,50
4	98,49	99,00	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,36	99,38	99,40	99,41	99,42	99,43	99,44	99,45	99,46	99,47	99,48	99,48	99,49	99,49	99,49	99,50	99,50
5	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,76	8,74	8,71	8,69	8,66	8,64	8,62	8,60	8,58	8,57	8,56	8,54	8,54	8,53
6	34,12	30,81	29,46	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49	27,34	27,23	27,13	27,05	26,92	26,83	26,69	26,60	26,50	26,41	26,35	26,27	26,23	26,18	26,14	26,12
7	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,68	5,66	5,65	5,64	5,63
8	21,20	18,00	16,69	15,98	15,52	15,21	14,98	14,80	14,66	14,54	14,45	14,37	14,24	14,15	14,02	13,93	13,83	13,74	13,69	13,61	13,57	13,52	13,48	13,46
9	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70	4,68	4,64	4,60	4,56	4,53	4,50	4,46	4,44	4,42	4,40	4,38	4,37	4,36
10	16,26	13,27	12,06	11,39	10,97	10,67	10,45	10,27	10,15	10,05	9,96	9,89	9,77	9,68	9,55	9,47	9,38	9,29	9,24	9,17	9,13	9,07	9,04	9,02
11	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,26	8,10	7,98	7,87	7,79	7,72	7,60	7,52	7,39	7,31	7,23	7,14	7,09	7,02	6,99	6,94	6,90	6,88
12	5,39	4,74	4,35	4,14	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,51	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23
13	12,25	9,55	8,45	7,85	7,46	7,19	7,00	6,84	6,71	6,62	6,54	6,47	6,35	6,27	6,15	6,07	5,98	5,90	5,85	5,78	5,75	5,70	5,67	5,65
14	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,34	3,31	3,28	3,23	3,20	3,15	3,12	3,08	3,05	3,03	3,00	2,98	2,94	2,93	2,92
15	11,26	8,65	7,59	7,01	6,63	6,37	6,19	6,03	5,91	5,82	5,74	5,67	5,56	5,48	5,36	5,28	5,20	5,11	5,06	5,00	4,96	4,91	4,88	4,86
16	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10	3,07	3,02	2,98	2,93	2,90	2,86	2,82	2,80	2,77	2,76	2,73	2,72	2,71
17	10,56	8,02	6,99	6,42	6,06	5,80	5,62	5,47	5,35	5,26	5,18	5,11	5,00	4,92	4,80	4,73	4,64	4,56	4,51	4,45	4,41	4,36	4,33	4,31
18	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,56	2,55	2,54
19	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78	4,71	4,60	4,52	4,41	4,33	4,25	4,17	4,12	4,05	4,01	3,96	3,93	3,91
20	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,86	2,82	2,79	2,74	2,70	2,65	2,61	2,57	2,53	2,50	2,47	2,45	2,42	2,41	2,40
21	9,65	7,20	6,22	5,67	5,32	5,07	4,88	4,74	4,63	4,54	4,46	4,40	4,29	4,21	4,10	4,02	3,94	3,86	3,80	3,74	3,70	3,66	3,62	3,60

$V_1 = dk$ pembilang

$V_2 = dk$ Penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0
12	4,75	3,88	3,49	3,26	3,11	3,00	2,92	2,85	2,80	2,76	2,72	2,69	2,64	2,60	2,54	2,50	2,46	2,42	2,40	2,36	2,35	2,32	2,31	2,30
13	9,33	6,93	5,95	5,41	5,06	4,82	4,65	4,50	4,39	4,30	4,22	4,16	4,05	3,98	3,86	3,78	3,70	3,61	3,56	3,49	3,46	3,41	3,38	3,36
14	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67	2,63	2,60	2,55	2,51	2,46	2,42	2,38	2,34	2,32	2,28	2,26	2,22	2,22	2,21
15	9,07	6,71	5,74	5,20	4,86	4,62	4,44	4,30	4,19	4,10	4,02	3,96	3,85	3,78	3,67	3,59	3,51	3,42	3,37	3,30	3,27	3,21	3,18	3,16
16	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,77	2,70	2,65	2,60	2,56	2,53	2,48	2,44	2,39	2,35	2,31	2,27	2,24	2,21	2,19	2,16	2,14	2,13
17	8,86	6,51	5,56	5,03	4,69	4,46	4,28	4,14	4,03	3,94	3,86	3,80	3,70	3,62	3,51	3,43	3,34	3,26	3,21	3,14	3,11	3,06	3,02	3,00
18	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,70	2,64	2,59	2,55	2,51	2,48	2,43	2,39	2,33	2,29	2,25	2,21	2,18	2,15	2,12	2,10	2,08	2,07
19	8,68	6,36	5,42	4,89	4,56	4,32	4,14	4,00	3,89	3,80	3,73	3,67	3,56	3,48	3,36	3,29	3,20	3,12	3,07	3,00	2,97	2,92	2,89	2,87
20	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,62	2,55	2,50	2,45	2,41	2,38	2,33	2,29	2,23	2,19	2,15	2,11	2,07	2,04	2,00	1,98	1,95	1,92
21	8,40	6,11	5,18	4,67	4,34	4,10	3,93	3,79	3,68	3,59	3,52	3,45	3,35	3,27	3,16	3,08	3,00	2,92	2,86	2,79	2,76	2,70	2,67	2,65
22	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,29	2,25	2,19	2,15	2,11	2,07	2,02	1,96	1,94	1,91	1,88	1,84
23	8,28	6,01	5,09	4,58	4,25	4,01	3,85	3,71	3,60	3,51	3,44	3,37	3,27	3,19	3,07	3,00	2,91	2,83	2,78	2,71	2,68	2,62	2,59	2,57
24	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,55	2,48	2,43	2,38	2,34	2,31	2,26	2,21	2,15	2,11	2,07	2,02	1,96	1,93	1,89	1,84	1,82	1,81
25	8,18	5,93	5,01	4,50	4,17	3,94	3,77	3,63	3,52	3,43	3,36	3,30	3,19	3,12	3,00	2,92	2,84	2,76	2,70	2,63	2,60	2,54	2,51	2,49
26	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,52	2,45	2,40	2,35	2,31	2,28	2,23	2,18	2,12	2,08	2,04	1,99	1,96	1,92	1,87	1,85	1,85	1,84
27	8,10	5,85	4,94	4,43	4,1	3,87	3,71	3,56	3,45	3,37	3,30	3,23	3,13	3,05	2,94	2,86	2,77	2,69	2,63	2,56	2,53	2,47	2,44	2,42
28	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,20	2,15	2,09	2,05	2,00	1,96	1,93	1,89	1,87	1,84	1,82	1,81
29	8,02	5,78	4,87	4,37	4,04	3,81	3,65	3,51	3,40	3,31	3,24	3,17	3,07	2,99	2,88	2,80	2,72	2,63	2,58	2,51	2,47	2,42	2,38	2,36
30	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,47	2,40	2,35	2,30	2,26	2,23	2,18	2,13	2,07	2,03	1,98	1,93	1,91	1,87	1,84	1,81	1,80	1,78
31	7,94	5,72	4,82	4,31	3,99	3,76	3,59	3,45	3,35	3,26	3,18	3,12	3,02	2,94	2,83	2,75	2,67	2,58	2,53	2,46	2,42	2,37	2,33	2,31
32	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,45	2,38	2,32	2,28	2,24	2,20	2,14	2,10	2,04	2,00	1,96	1,91	1,88	1,84	1,82	1,79	1,77	1,76
33	7,88	5,66	4,76	4,26	3,93	3,71	3,54	3,41	3,30	3,21	3,14	3,07	2,97	2,89	2,78	2,70	2,62	2,53	2,48	2,41	2,37	2,32	2,28	2,26
34	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,43	2,36	2,30	2,26	2,22	2,18	2,13	2,09	2,02	1,98	1,94	1,89	1,86	1,82	1,80	1,76	1,74	1,73
35	7,82	5,61	4,72	4,22	3,90	3,67	3,50	3,36	3,25	3,17	3,09	3,03	2,93	2,85	2,74	2,66	2,58	2,49	2,44	2,36	2,33	2,27	2,23	2,21
36	4,24	3,38	2,99	2,76	2,60	2,49	2,41	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,11	2,06	2,00	1,96	1,92	1,87	1,84	1,80	1,77	1,74	1,72	1,71
37	7,77	5,57	4,68	4,18	3,86	3,63	3,46	3,32	3,21	3,13	3,05	2,99	2,89	2,81	2,70	2,62	2,54	2,45	2,40	2,32	2,29	2,23	2,19	2,17
38	4,22	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,10	2,05	1,99	1,95	1,90	1,85	1,82	1,78	1,76	1,72	1,70	1,69
39	7,72	5,53	4,64	4,14	3,82	3,59	3,42	3,29	3,17	3,09	3,02	2,96	2,86	2,77	2,66	2,58	2,50	2,41	2,36	2,28	2,25	2,19	2,15	2,13

$V_2 = dk$ Penyebut	$V_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,30	2,25	2,20	2,16	2,13	2,08	2,03	1,97	1,93	1,88	1,84	1,80	1,76	1,74	1,71	1,68	1,67
28	7,68	5,49	4,60	4,11	3,79	3,56	3,39	3,26	3,14	3,06	2,98	2,93	2,83	2,74	2,63	2,55	2,47	2,38	2,33	2,25	2,21	2,16	2,12	2,10
29	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,44	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,06	2,02	1,96	1,91	1,87	1,81	1,78	1,75	1,72	1,69	1,67	1,65
30	7,64	5,45	4,57	4,07	3,76	3,53	3,36	3,23	3,11	3,03	2,95	2,90	2,80	2,71	2,60	2,52	2,44	2,35	2,30	2,22	2,18	2,13	2,09	2,06
31	4,18	3,33	2,93	2,70	2,54	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,05	2,00	1,94	1,90	1,85	1,80	1,77	1,73	1,71	1,68	1,65	1,64
32	7,60	5,42	4,54	4,04	3,73	3,50	3,33	3,20	3,08	3,00	2,92	2,87	2,77	2,68	2,57	2,49	2,41	2,32	2,27	2,19	2,15	2,10	2,06	2,03
33	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,34	2,27	2,21	2,16	2,12	2,09	2,04	1,99	1,93	1,89	1,84	1,79	1,76	1,72	1,69	1,66	1,64	1,62
34	7,56	5,39	4,51	4,02	3,70	3,47	3,30	3,17	3,06	2,98	2,90	2,84	2,74	2,66	2,55	2,47	2,38	2,29	2,24	2,16	2,13	2,07	2,03	2,01
35	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25	2,19	2,14	2,10	2,07	2,02	1,97	1,91	1,86	1,82	1,76	1,74	1,69	1,67	1,64	1,61	1,59
36	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12	3,01	2,94	2,86	2,80	2,70	2,62	2,51	2,42	2,34	2,25	2,20	2,12	2,08	2,02	1,98	1,96
37	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,00	1,95	1,89	1,84	1,80	1,74	1,71	1,67	1,64	1,61	1,59	1,57
38	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08	2,97	2,89	2,82	2,76	2,66	2,58	2,47	2,38	2,30	2,21	2,15	2,08	2,04	1,98	1,94	1,91
39	4,11	3,26	2,86	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,10	2,06	2,03	1,98	1,93	1,87	1,82	1,78	1,72	1,69	1,65	1,62	1,59	1,56	1,55
40	7,39	5,25	4,38	3,89	3,58	3,35	3,18	3,04	2,94	2,86	2,78	2,72	2,62	2,54	2,43	2,35	2,26	2,17	2,12	2,04	2,00	1,94	1,9	1,87
41	4,10	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,96	1,92	1,83	1,80	1,76	1,71	1,67	1,63	1,6	1,57	1,54	1,53
42	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02	2,91	2,82	2,75	2,69	2,59	2,51	2,40	2,32	2,22	2,14	2,08	2,00	1,97	1,90	1,86	1,84
43	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,07	2,04	2,00	1,95	1,90	1,84	1,79	1,74	1,69	1,66	1,61	1,59	1,55	1,53	1,51
44	7,31	5,18	4,31	3,83	3,51	3,29	3,12	2,99	2,88	2,80	2,73	2,66	2,56	2,49	2,37	2,29	2,20	2,11	2,05	1,97	1,94	1,88	1,84	1,81
45	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,02	1,99	1,94	1,89	1,82	1,78	1,73	1,68	1,64	1,6	1,57	1,54	1,51	1,49
46	7,27	5,15	4,29	3,80	3,49	3,26	3,10	2,96	2,86	2,77	2,70	2,64	2,54	2,46	2,35	2,26	2,17	2,08	2,02	1,94	1,91	1,85	1,80	1,78
47	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01	1,98	1,92	1,88	1,81	1,76	1,72	1,66	1,63	1,58	1,56	1,52	1,50	1,48
48	7,24	5,12	4,26	3,78	3,46	3,24	3,07	2,94	2,84	2,75	2,68	2,62	2,52	2,44	2,32	2,24	2,15	2,06	2,00	1,92	1,88	1,82	1,78	1,75
49	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,14	2,09	2,04	2,00	1,97	1,91	1,87	1,80	1,75	1,71	1,65	1,62	1,57	1,54	1,51	1,48	1,46
50	7,21	5,10	4,24	3,76	3,44	3,22	3,05	2,92	2,82	2,73	2,66	2,60	2,50	2,42	2,30	2,22	2,13	2,04	1,98	1,90	1,86	1,80	1,76	1,72
51	4,04	3,19	2,80	2,56	2,41	2,30	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,90	1,86	1,79	1,74	1,70	1,64	1,61	1,56	1,53	1,50	1,47	1,45
52	7,19	5,08	4,22	3,74	3,42	3,20	3,04	2,90	2,80	2,71	2,64	2,58	2,48	2,40	2,28	2,20	2,11	2,02	1,96	1,88	1,84	1,78	1,73	1,70
53	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,98	1,95	1,90	1,85	1,78	1,74	1,69	1,63	1,60	1,55	1,52	1,48	1,46	1,44
54	7,17	5,06	4,20	3,72	3,41	3,18	3,02	2,88	2,78	2,70	2,62	2,56	2,46	2,39	2,26	2,18	2,10	2,00	1,94	1,86	1,82	1,76	1,71	1,68
55	4,02	3,17	2,78	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,97	1,93	1,88	1,83	1,76	1,72	1,67	1,61	1,58	1,52	1,50	1,46	1,43	1,41
56	7,12	5,01	4,16	3,68	3,37	3,15	2,98	2,85	2,75	2,66	2,59	2,53	2,43	2,35	2,23	2,15	2,06	1,96	1,90	1,82	1,78	1,71	1,66	1,64

- a. Lindungi kerahasiaan (*privacy*), tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf, oleh karena itu akan lebih baik apabila permasalahan didiskusikan secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang. Kerahasiaan harus tetap dijaga karena mungkin dapat mempengaruhi masa depannya.
- b. Fokus pada masalah, pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan dan bukan pada pribadinya, kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.
- c. Peraturan dijalankan secara konsisten, peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap pegawai yang bersalah harus dibina sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.
- d. Fleksibel, tindakan disipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah di analisa dan dipertimbangkan. Hal yang menjadi pertimbangan antara lain adalah tingkat kesalahannya, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuannya dan pengaruhnya terhadap organisasi.
- e. Mengandung nasihat, jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima. File pegawai yang berisi catatan khusus dapat digunakan sebagai acuan, sehingga mereka dapat memahami kesalahannya.
- f. Tindakan konstruktif, pimpinan harus yakin bahwa bawahan telah memahami perilakunya bertentangan dengan tujuan organisasi dan jelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi.