

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH
PROVINSI SULAWESI BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

JUFRISAL PALIMBUAN

NIM. 530004365

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

The Effect of Leadership, Work Motivation and Work Ability on
Employee Performance in the Financial and Revenue Management
Agency of West Sulawesi Province

JUFRISAL PALIMBUAN
Jufrisal1977@gmail.com
Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Abstract

This study aims to: (1) analyze the influence of leadership on employee performance in the Financial Management and Regional Revenues of West Sulawesi Province; (2) analyze the effect of work motivation on employee performance in the Financial Management and Regional Revenues of West Sulawesi Province; (3) analyze the effect of work ability on employee performance in the Financial Management and Regional Revenue Board of West Sulawesi Province and (4) analyze the influence of leadership, work motivation and work ability together on employee performance in the Financial Management and Regional Revenue Board of West Sulawesi Province. The number of respondents is 132 people. Data collected by questionnaire methods were analyzed using multiple linear regression analysis.

he results of the study indicate that:

1. Leadership influences employee performance in the Financial Management and Regional Revenue Board of West Sulawesi Province
2. Work motivation affects the performance of employees in the Financial Management Agency and Regional Revenues of West Sulawesi Province
3. The ability to work influences the performance of employees in the Financial Management and Regional Revenues of West Sulawesi Province
4. Leadership, work motivation and ability to work together affect the performance of employees in the Financial Management Agency and Regional Revenues of West Sulawesi Province

Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Ability and Employee Performance

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat

JUFRISAL PALIMBUAN
Jufrisal1977@gmail.com
Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat; (2) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat; (3) menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Manajemen Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dan (4) menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Manajemen Keuangan dan Pendapatan Daerah Dewan Provinsi Sulawesi Barat. Jumlah responden adalah 132 orang. Data yang dikumpulkan dengan metode kuesioner dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di Badan Manajemen Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat
2. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Badan Manajemen Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat
3. Kemampuan bekerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam Manajemen Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat
4. Kepemimpinan, motivasi kerja, dan kemampuan untuk bekerja bersama memengaruhi kinerja karyawan di Badan Manajemen Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya syatakan dengan benar.

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

Majene, September 2019

METERAI
TIMPEL



Yang menyatakan

815B1AFE051723218

000
EN RIBURUPIAH



JUFRISAL PALIMBUAN

Nim. 530004365

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PENGESAHAN

Nama : Jufrisal Palimbuan
 NIM : 530004365
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu/ 7 September 2019

W a k t u : 15.00 Wita

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda tangan

Ketua Komisi Penguji
 Nama: Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum

Penguji Ahli
 Nama: Prof. Dr. Ir. H.Hapzi Ali, M.M., CMA

Pembimbing I
 Nama: Dr. Muhtar Sapiri, S.E., M.M., M.Kes

Pembimbing II
 Nama: Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum

.....

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Penyusun TAPM : Jufrisal Palimbuan

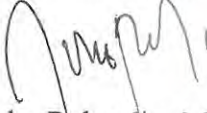
NIM : 530004365

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

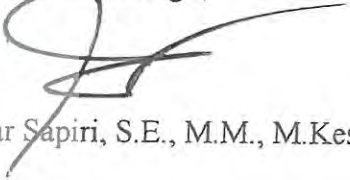
Hari/Tanggal : Sabtu/ 7 September 2019

Menyetujui :

Pembimbing II,


Dr. Djoko Rahardjo, M.Hum

Pembimbing I,



Dr. Muhtar Sapiri, S.E., M.M., M.Kes

Penguji Ahli


Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM., CMA

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis


Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com
NIP. 197009182005012001

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si.
NIP. 197208242000121001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya.

Selama proses penulisan tesis, tidak terlepas dari hambatan dan rintangan, namun atas segala bantuan dan saran dari berbagai pihak, terutama dosen pembimbing akhirnya tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat.

1. Kepala UPBJJ UT Majene, **Drs. Arifin Tahir, S.Pd, M.Pd** beserta staf selaku penyelenggara Program Pascasarjana.
2. **Dr. Muhtar Sapiri, S.E.,M.M.,M.Kes.** selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pemikiran serta masukan yang sangat berharga dalam penyusunan tesis ini.
3. **Dr. Djoko Rahardjo.,Hum**, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang juga telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini.
4. **Prof. Dr.Ir.H.Hapzi Ali, MM**, selaku Penguji Ahli yang telah memberikan masukan dan arahan untuk penyempurnaan tesis ini.
5. Para Dosen Program Magister Manajemen, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama saya menempuh studi di Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka.
6. Isteri tercinta, serta orang tua atas doa dan dukungannya
7. Bapak / Ibu responden Staf Badan Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan

Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang membantu dalam penyelesaian tesis ini

8. Bapak Kepala Badan Badan Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat **Drs. AMUJIB, M.M** yang memberikan motivasi serta arahan dalam penyelesaian ini
9. Teman-teman mahasiswa yang kompak dan saling memotivasi dalam penyelesaian TAPM serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis sudah berupaya secara maksimal untuk mewujudkan terus yang baik, namun tidak menutup kemungkinan masih terdapat kekurangan yang penulis tidak mengerti. Untuk itu kritik yang konstruktif serta saran dari para pembaca sangat penulis harapkan dan akan penulis terima dengan senang hati disertai ucapan terima kasih.

Penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi para pengambil kebijakan khususnya di Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat..

Majene, September 2019

Jufrisal Palimbuan

RIWAYAT HIDUP

- Nama : Jufrisal Palimbuan
NIM : 530004365
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Luwu / 18 April 1977
Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Inpres 13 Kabiraan pada tahun 1990
Lulus SLTP di SMPN Malunda pada tahun 1993
Lulus SMU di SMUN 3 Majene pada tahun 1996
Lulus Diploma 3 di UNHAS Fak. Ekonomi Tahun 2002
Lulus S1 di UNHAS Fak Ekonomi pada tahun 2007
- Riwayat Pekerjaan :
1. Tahun 2008 s/d 2010 sebagai Staf pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan
 2. Tahun 2010 s/d 2011 Staf Pada Biro Keuangan Bagian Akuntansi Prov. Sulbar
 3. Tahun 2012 s/d 2016 **Bendahara Pengeluaran Pada Biro Keuangan Prov. Sulbar**
 4. Tahun **2016** s/d 2017 Kasubag Tata Usaha Pada Biro Keuangan Prov. Sulbar
 5. Tahun 2017 sampai Sekarang Kasubag Keuangan pada BPKPD Prov. Sulbar

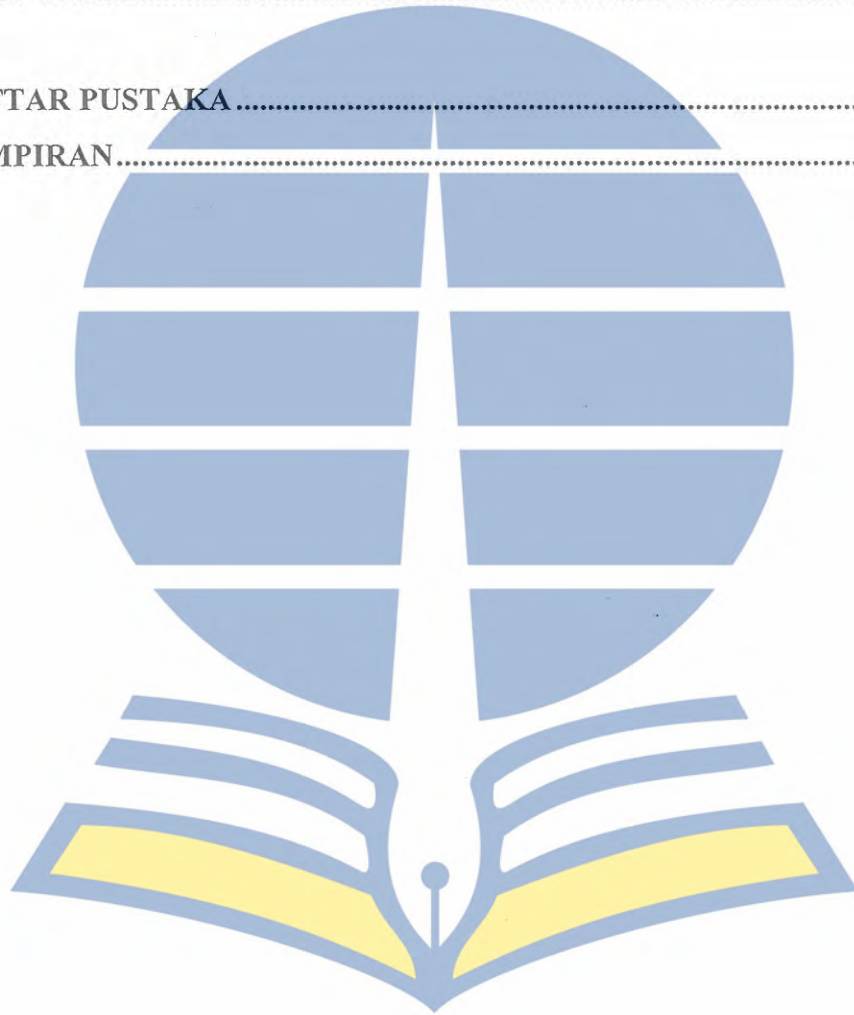
DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Abstrak	ii
Pernyataan Plagiat	iii
Pengesahan Tim Penguji.....	iv
Persetujuan TAPM.....	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	viii
Daftar isi.....	ix
Daftar Tabel	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Research Gap.....	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Teori.....	9
1. Kepemimpinan.....	9
2. Motivasi Kerja	13
3. Kemampuan Kerja	21
4. Kinerja Pegawai	25
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pemikiran.....	41
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	41
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	42
3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	43

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerjadan KemampuanKerja Terhadap Kinerja Pegawai	43
D. Hipotesis Penelitian	45
E. Definisi Konsep Dan Operasional	45
1. Definisi Konsep	45
2. Definisi Operasional	46
BAB III. METODE PENELITIAN	51
A. Desain Penelitian.....	51
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	51
1. Lokasi Penelitian.....	51
2. Waktu Penelitian.....	52
C. Jenis dan Sumber Data	52
1. Jenis Data.....	53
2. Sumber Data.....	53
D. Populasi dan Sampel	53
1. Populasi.....	54
2. Sampel.....	54
E. Prosedur Pengumpulan Data	55
1. Observasi.....	55
2. Wawancara.....	56
3. Kuesioner	56
4. Dokumentasi	57
F. Teknik Analisis Data	57
1. UjiInstrumen Penelitian	58
2. Analisis Deskriptif	59
3. Uji Asumsi Klasik.....	60
4. Analisis Regresi Linier Berganda	61
5. Uji Hipotesis	62

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	66
A. Gambaran Umum Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat	66
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	70
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	71
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan	71
C. Analisis Statistik Deskriptif	72
1. Deskripsi Kepemimpinan.....	72
2. Deskripsi Motivasi Kerja	74
3. Deskripsi Kemampuan Kerja.....	75
4. Deskripsi Kinerja Pegawai.....	76
D. Uji Instrumen Penelitian	77
1. Uji Validitas	77
2. Uji Reliabilitas	81
E. Uji Asumsi Klasik	82
1. Uji Multikolinieritas.....	82
2. Uji Heteroskedastisitas.....	83
F. Pengujian Hipotesis	84
1. Analisa Regresi Linear Berganda	85
2. Uji Parsial Dengan T-Test	85
3. Uji Simultan Dengan F-Test (Anova ^b)	87
4. Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	88
G. Pembahasan Hasil Penelitian	88
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	88
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	90
3. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	91
4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	93

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN.....	100



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu.....	37
2.2 Definisi Operasional.....	49
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	71
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan.....	72
4.4 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kepemimpinan.....	73
4.5 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	74
4.6 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kemampuan Kerja.....	75
4.7 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja Pegawai.....	76
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan(X_1).....	78
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X_2).....	79
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja(X_3).....	80
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y).....	80
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	81
4.13 Hasil Perhitungan VIF.....	82
4.14 Output Hasil Regresi Berganda.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good Governance) akan terwujud. Kinerja tinggi tentunya merupakan harapan setiap organisasi. Kinerja dari suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja dari masing-masing anggota organisasi dan juga hasil dari kerjasama tim (*team work*) dalam setiap unit atau bagian dari organisasi yang kemudian secara bersama-sama seluruh bagian atau unit kerja bersinergi untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Pada manajemen strategi untuk suatu organisasi yang ingin berkembang pesat harus dipadukan strategi fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia, motivasi kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi.

Faktor motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk ketrampilan tenaga atau keahlian 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.

Selain faktor kepemimpinan dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, faktor kemampuan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai.. Menurut Spencer (Moeheriono, 2010) Kemampuan atau kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan terkait dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Danang Setya Ramadhani (2016), pada hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi kepemimpinan dan hubungan ini bersifat positif. Selanjutnya studi yang dilakukan oleh Fenny Dwi Oktavia (2014), kesimpulan yang diperoleh adalah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Alvin Arifin, Djamhur Hamid dan M. Soe'oad Hakam, (2014), kesimpulan yang diperoleh adalah variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, Arta Adi (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Choirul Anwar Satria Yudha (2015), melakukan penelitian terkait hubungan kepemimpinan dengan kinerja dan menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Saka Yulius (2014), kesimpulan yang diperoleh adalah kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Keuangan & Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Sulawesi Barat. BPKPD adalah salah satu unsur penunjang Pemerintahan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam pengelolaan Pendapatan, Keuangan Barang Milik daerah, mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah daerah dibidang Pendapatan, keuangan dan Barang Milik Daerah.

Fungsi BPKPD adalah: (1) perumusan kebijakan dibidang Anggaran, Pendapatan, Perbendaharaan, Akuntansi, Barang Milik Daerah dan Bina Kabupaten/Kota; (2) pelaksanaan kebijakan dibidang Anggaran, Pendapatan, Perbendaharaan, Akuntansi, Barang Milik Daerah dan Bina Kabupaten/Kota; (3) pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan dibidang Anggaran, Pendapatan, Perbendaharaan, Akuntansi, Barang Milik Daerah dan Bina Kabupaten/Kota; (4) pengoordinasian dan fasilitasi dibidang Anggaran, Pendapatan, Perbendaharaan, Akuntansi, Barang Milik Daerah dan Bina Kabupaten/Kota; dan (5) pengendalian dibidang Anggaran, Pendapatan, Perbendaharaan, Akuntansi, Barang Milik Daerah dan Bina Kabupaten/Kota

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat mengenai kepemimpinan, pemimpin dalam badan ini masih dirasa kurang melakukan pendekatan langsung serta memotivasi para pegawainya dan kurang berhasil menggerakkan pegawai agar bekerja secara optimal. Misalkan jika pegawai mengalami kesulitan dan hambatan dalam mengerjakan tugasnya, pemimpin tersebut

tidak mau turun langsung untuk memberikan dorongan dan arahan kepada bawahannya. Pemimpin dalam badan ini cenderung membiarkan pegawai tersebut dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi sendirian.

Dari hasil pengamatan sementara dapat diketahui masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktunya, suatu indikasi masih perlu dilakukan kajian mengenai motivasi kerja pegawai pada BPKPD Provinsi Sulawesi Barat. Kajian ini dipandang perlu karena motivasi yang belum semestinya dapat mengurangi kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara keseluruhan sebagai suatu sistem indikasi lainnya, masih terdapatnya penyelesaian pekerjaan yang belum tepat, dikarenakan kurang efektifnya pekerjaan pegawai tersebut. Kemampuan pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan jatah waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja.

Berdasarkan fenomena kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat yang kurang optimal maka penulis menduga disebabkan karena kemampuan kerja yang belum berkompeten, rendahnya motivasi kerja dan perilaku organisasi yang belum menunjang kinerja. Hal-hal tersebut diatas menyebabkan kinerja yang kurang, perilaku pelanggaran di tempat kerja, kepuasan kerja masih rendah, masih kurangnya dukungan dari organisasi dan belum adanya keterbukaan dalam komunikasi antar pegawai dan antar pimpinan dan bawahan.

Berdasarkan dugaan sementara dan fenomena yang dialami langsung oleh penulis maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dari itu peneliti mengambil judul yaitu "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kemampuan

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan & Pendapatan Daerah (BPKP) Provinsi Sulawesi Barat”.

B. Research Gap

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat suatu kesenjangan (gap), yaitu research gap yaitu perbedaan hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya yang telah dilakukan.

Hasil penelitian yang berbeda – beda juga menunjukkan adanya research gap mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain

Dari hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Dewi Lina (2014) menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai serta pengaruh sistem reward dalam hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sekarang yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

Penelitian tentang motivasi terhadap kinerja sebelumnya pernah dilakukan oleh Frans Farlen (2011) Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda. . Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi baik dan buruknya motivasi pegawai menjadi salah satu alasan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk

dapat meningkatkan kinerjanya. Diharapkan dengan lingkungan yang mendukung, maka kinerja yang tercapai juga semakin meningkat

Penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat terjadi karena belum optimalnya kerja seorang karyawan yang dibatasi oleh adanya kebijakan dari atasan. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Yofi Dwi Hari Valianto dan Tri Yuniati (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian yang memiliki hasil berbeda ini maka perlu dilakukan penelitian ulang untuk menguji kembali serta mengembangkan variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat ?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat ?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat ?

D. Tujuan Penelitian

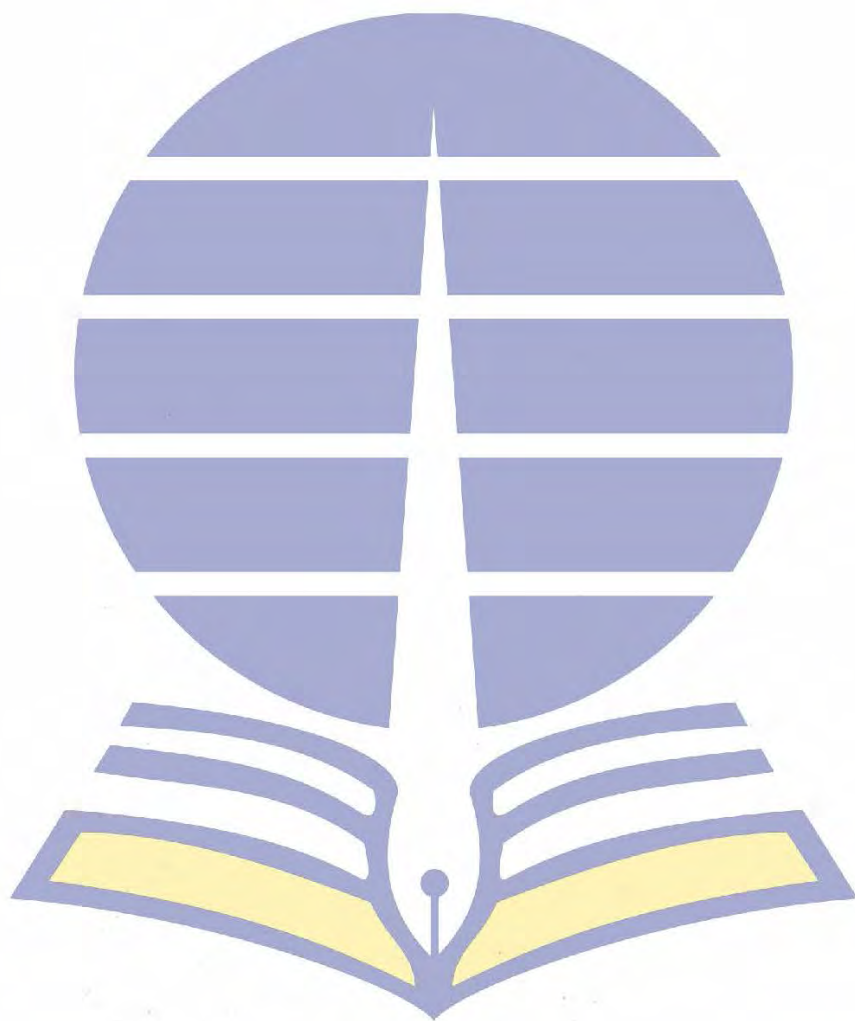
Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dan dapat di peroleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, informasi, dan bukti empiris khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat menjadi referensi bagi Badan Pengelola Keuangan & Pendapatan Daerah (BPKP) Provinsi Sulawesi Barat dalam masalah kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Pada bab ini peneliti akan menguraikan teori-teori ahli dan penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan & Pendapatan Daerah (BPKP) Provinsi Sulawesi Barat. Teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Menurut Thoha (2010) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok/grup.

Menurut C. Turney dalam Yamin dan Maisah (2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen.

George R. Terry (Thoha, 2010) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Thoha dalam Veithzal Rivai, Bachtiar, dan Boy Rofli Amar (2013) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu aktivitas untuk dapat

mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.

Yamin dan Maisah (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses menggerakkan, mempengaruhi dan membimbing orang lain dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan pada penelitian ini, bagaimana memengaruhi orang lain, menggerakkan orang lain, mendorong orang lain, memotivasi orang lain yang berada dalam suatu organisasi didefinisikan sebagai kepemimpinan.

Menurut Siagian, bahwa pada hakekatnya fungsi dari kepemimpinan sebagai berikut: (a) Perencanaan (*planning*) adalah keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang dari pada hal-hal yang akan dikenakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan; (b) Pengorganisasian (*organizing*), adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu

organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan; (c) Penggerakan (*motivating*), adalah keseluruhan proses pemberian motiv bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan sukarela demi tercapainya tujuan organisasi dengan tepat guna dan cermat; (d) Pengawasan (*controlling*), adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya; (e) Penilaian (*evaluating*), adalah proses pengukuran dan perbandingan dari pada hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai (Siagian, 2010).

Ada Beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

a. Faktor genetis

Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

b. Faktor sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.

c. Faktor bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

Siagian (2010), menyebutkan ciri-ciri dan syarat-syarat kepemimpinan adalah sebagai berikut :

a. Pendidikan umum yang luas

Memiliki pengetahuan yang luas baik yang didapat secara formal maupun nonformal.

b. Kemampuan analisa

Pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan.

c. Keterampilan berkomunikasi

Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada para pegawai.

d. Rasionalitas dan objektivitas

Pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat masuk akal dan dalam menilai para bawahannya hendaknya bersifat adil.

e. Programatis

Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.

f. Kesederhanaan

Pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh dengan kesederhanaan terhadap para karyawan agar tidak terlalu royal.

g. Keberanian mengambil keputusan

Dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan berani mengambil resiko.

h. Kemampuan mendengar saran-saran

Pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.

i. Adaptabilitas dan fleksibilitas

Seorang pemimpin harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

j. Ketegasan dalam bertindak

Seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya.

2. Motivasi Kerja

Dalam keseharian kita, kita sering mendengar atau menggunakan bahasa motivasi yang mempunyai makna beragam terkait perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun bagaimana pun persepsi kita tentang motivasi, motivasi merupakan factor yang sangat penting dalam berorganisasi.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk 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 (Siagian, 2010).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela

waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2010).

Jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2012: 150):

1. Motivasi Positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang berakibat kurang baik.

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian motivasi, dapat dirumuskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tingkat kinerja. Sedangkan pada penelitian ini, pemberian atau daya dorong yang menciptakan suasana kebatinan seseorang agar mau bekerjasama, efektif bekerja, dan terhubung satu dengan yang lain dalam meningkatkan atau mencapai tujuan organisasi disebut sebagai motivasi.

Motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- a. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.

- b. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- c. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda.

- a. Apabila dilihat dari segi aktif atau dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam mengerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.
- b. Jika dilihat dari segi pasif atau statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

Adapun asas motivasi yang diterapkan harus dapat meningkatkan prestasi kerja dan dapat memberikan kepuasan kepada pegawai. Asas-asas motivasi tersebut adalah : (Hasibuan, 2012).

- a. Asas mengikutsertakan

Maksudnya mengajak bawahan untuk berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengeluarkan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini mereka akan ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan-tujuan organisasi dan gairah kerja semakin meningkat.

- b. Asas pengakuan

Maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika terus-menerus mendapatkan pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

c. Asas komunikasi

Maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat, sebab semakin besar minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

d. Asas timbal balik

Yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

e. Asas wewenang yang didelegasikan

Maksudnya sebagian wewenang serta kebebasan pegawai untuk mengambil keputusan dan beraktivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini manajer akan menyakinkan bawahan bahwa pegawai mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas itu dengan baik.

Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. ada Sembilan faktor motivasi, yang dan kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu :

a. Faktor kebutuhan manusia

1) Kebutuhan dasar (ekonomis)

Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus dipenuhi.

2) Kebutuhan rasa aman (psikologis)

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain - lain. keinginan pegawai untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang "tokoh", bukan saja berarti bahwa pegawai harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus bersedia menerima kewajiban - kewajiban lebih banyak. Artinya motivasi untuk meraih status yang diidam - idamkan akan melekat kuat dalam dirinya.

3) Kebutuhan sosial

Pegawai dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama pegawai dan dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

b. Faktor Kompensasi

Menurut Wibowo (2012), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran - sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi pegawai, karena kompensasi

mencerminkan nilai karya pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Dalam hal pemberian gaji beberapa faktor yang harus diperhatikan, diantaranya:

1) Arti gaji bagi pegawai

Bagi seorang pegawai gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan pegawai yang bersangkutan bersama keluarganya

2) Dasar pemberian gaji

Ada beberapa dasar dalam pemberian gaji. Satu diantaranya adalah " hasil kerja " yakni gaji diberikan berdasarkan jumlah atau nilai barang yang dijual atau yang dihasilkan.

c. Faktor Komunikasi

Komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dan atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya mis komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

d. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda - beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi

serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa gaya kepemimpinan.

e. Faktor Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi..

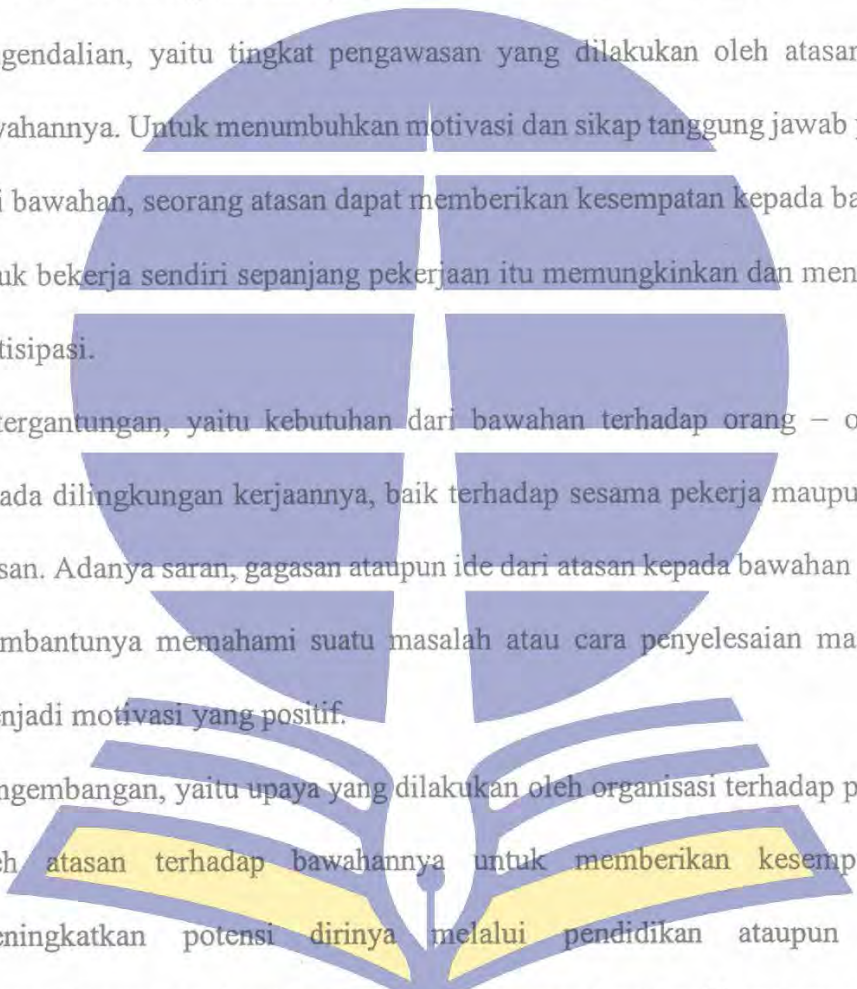
f. Faktor prestasi

Penilaian prestasi kerja pegawai bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi pegawai penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna meningkatkan kinerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Indikator yang lazim digunakan untuk mengukur motivasi kerja, yaitu :

- a. Prestasi kerja, yaitu sesuatu yang ingin dicapai oleh seorang manajer dibawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun. Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang dibatasi oleh jadwal waktu (deadline) yang ketat yang harus dipenuhi, seseorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.
- b. Pengaruh, yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ingin ditanamkan kepada orang lain. Saran – saran atau gagasan yang diterima sebagai bentuk partisipasi

dari seseorang pekerja akan menumbuhkan motivasi, apalagi jika gagasan atau pemikiran tersebut dapat diikuti oleh orang lain yang dapat dipakai sebagai metode kerja baru dan ternyata hasilnya positif dan dirasakan lebih baik.

- 
- c. Pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Untuk menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab yang besar dari bawahan, seorang atasan dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.
- d. Ketergantungan, yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang – orang yang berada dilingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan. Adanya saran, gagasan ataupun ide dari atasan kepada bawahan yang dapat membantunya memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif.
- e. Pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan ataupun pelatihan. Pengembangan ini dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan. Disamping pengembangan yang menyangkut kepastian karir pekerja. Pengertian pengembangan yang dimaksudkan disini juga menyangkut metode kerja yang dipakai. Adanya perubahan metode kerja yang dirasakan lebih baik karena membantu penyelesaian tugas juga menjadi motivasi bagi pekerja.
- f. Afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang – orang atas dasar sosial. Keterbukaan orang – orang yang berada dilingkungan kerja yang memungkinkan

hubungan antara pribadi dapat berjalan dengan baik, saling membantu masalah pribadi akan menjadi motivasi yang positif dari pekerja.

3. Kemampuan Kerja

Kualifikasi seseorang atau kapasitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang pegawai didefinisikan sebagai kemampuan (ability), Robbins dan Judge (2009). Kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan tugas dan fungsi yang dilandasi oleh keterampilan dan ilmu pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja sebagai tuntutan profesi adalah kemampuan yang didefinisikan oleh, Wibowo (2010).

Menurut Spencer (Moeheriono, 2010) Kemampuan atau kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

Keterampilan dapat didefinisikan sebagai suatu kompetensi yang dimiliki oleh seseorang yang terkoneksi dengan tugas dan fungsinya serta dipergunakan pada waktu dan tempat yang tepat, keterampilan dan kemampuan adalah hal yang sangat esensial dalam menghasilkan perilaku dan kinerja seseorang. Walaupun dengan berbagai formulasi yang dilakukan oleh manajemen, tetapi tidak semua pegawai memiliki kecakapan atau kompetensi untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mendukung percepatan pencapaian tujuan organisasi.

Wibowo (2010) mengemukakan bahwa kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik,

keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan.”

Menurut Wibowo (2010), pengetahuan adalah pengetahuan yang diperoleh dari kegiatan pendidikan, sedangkan keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan digunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Untuk dapat melakukan seluruh tugas dan fungsi sebagai seorang pegawai tentu tidak lepas dari kecakapan atau kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi, seberapa pun besarnya keinginan pegawai tersebut tetap tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik jika tidak dibarengi oleh kompetensi. Bukan hanya prestasi kerja dan kualitas kerja dipengaruhi oleh tingkat kemampuan (*ability*), melainkan kepuasan kerja dan semangat kerja agar kinerja pegawai tersebut dapat dipertahankan. Maka dari itu, untuk mendorong seorang pegawai untuk dapat bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya bukan hal yang mudah karena melibatkan hal-hal yang bersifat individual dan organisasional yang meliputi kebutuhan organisasi dan individu itu sendiri.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan di atas maka dapat dikemukakan bahwa karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Sedangkan pada penelitian ini, kemampuan kerja didefinisikan sebagai kemampuan

pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut (Robbins, 2007) Untuk mengetahui seorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

a. Kesanggupan Kerja

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

b. Pendidikan

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

c. Masa kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Berkaitan dengan konsep kemampuan, keterampilan atau keahlian pegawai,

David Campbell dalam (Moeheriono, 2010) menggolongkan ciri-ciri pegawai yang mampu, yaitu ciri-ciri pokok dan yang tergolong kepada ciri-ciri yang memungkinkan sebagai berikut.

a. Kelincahan mental berpikir dari segala arah

Kelincahan mental adalah kemampuan untuk bermain-main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya. Berpikir dari segala arah (*convergent thinking*) adalah kemampuan untuk melihat masalah atau perkara dari

berbagai arah, segi dan mengumpulkan berbagai fakta yang penting dan mengarahkan fakta itu pada masalah atau perkara yang dihadapi

b. Kelincahan mental berpikir ke segala arah

Berpikir ke segala arah (*divergent thinking*) adalah kemampuan untuk berpikir dari idea tau gagasan menyebar ke segala arah.

c. Fleksibilitas konsep

Fleksibilitas konsep (*conceptual flexibility*) adalah kemampuan untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tidak jalan.

d. Orisinalitas

Orisinalitas (*originality*) adalah kemampuan untuk menelorkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim, (meski tidak selalu baik), yang jarang, bahkan “mengejutkan”.

e. Lebih menyukai kompleksitas dari pada simplisitas

Orang yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan dari pada kemudahan dengan maksud untuk memperluas cakrawala berpikir.

f. Latar belakang yang merangsang

Latar belakang yang merangsang (*stimulating background*) adalah lingkungan dan suasana yang mendorong untuk mempelajari pengetahuan, melatih kecakapan baru dan untuk memiliki sifat-sifat khas mereka: usaha, tenang dalam kegagalan, tidak putus asa, disiplin, mencari-cari terus, berprestasi dan gairah dalam hidup

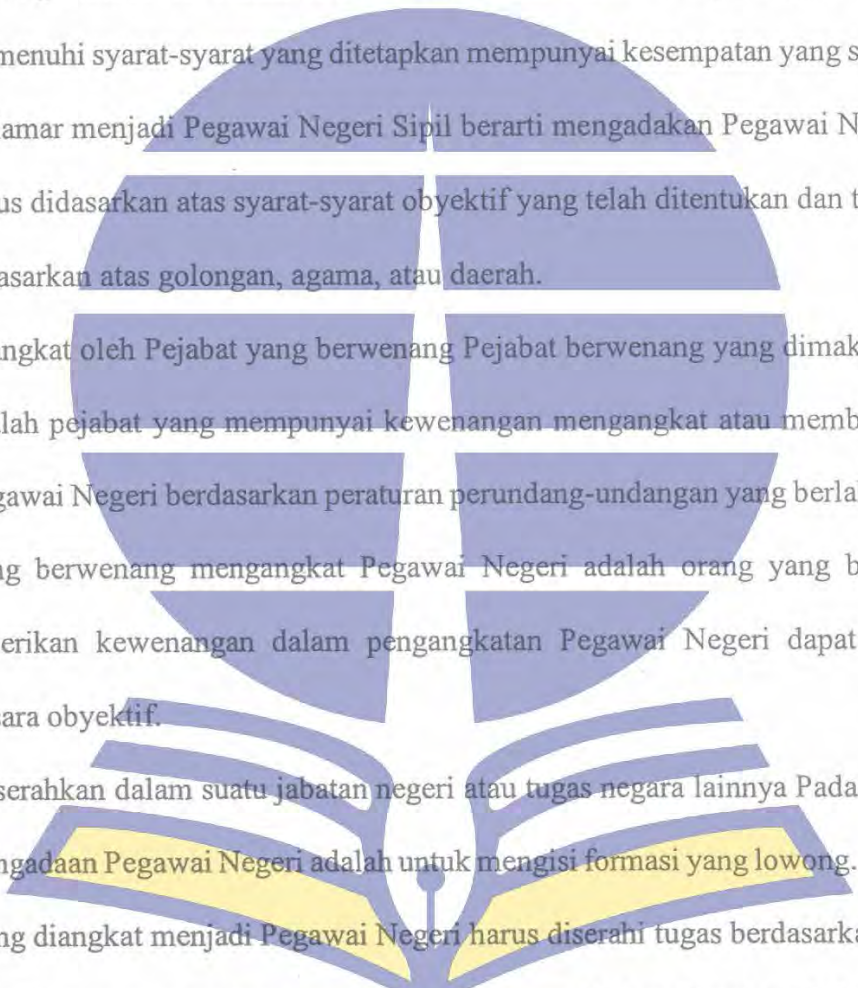
g. Kecakapan dalam banyak hal

Pada umumnya orang yang memiliki kemampuan mempunyai banyak minat dan kecakapan dalam berbagai bidang (*multiple skills*).

4. Kinerja Pegawai

Sebelum membahas mengenai kinerja, diperlukan pemahaman mengenai pengertian Pegawai Negeri Sipil. Melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dilakukan reduksi total terhadap eksistensi Pegawai Negeri Sipil. Jika sebelumnya Pegawai Negeri Sipil hanya berperan sebagai aparatur negara dan aparatur pemerintah, lewat Undang-Undang ini Pegawai Negeri Sipil diposisikan sebagai sebuah profesi yang sekaligus berperan sebagai aparatur negara dan aparatur pemerintah. Hal ini dapat dilihat dari bunyi Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyebutkan bahwa, "Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah". Penyebutan Aparatur Sipil Negara sebagai aparatur negara sendiri dapat dilihat dalam Pasal 8 yang berbunyi, "Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara". Konsekuensi logis dari adanya perubahan eksistensi ini adalah terciptanya iklim kompetisi yang sehat bagi tiap-tiap individu Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan karirnya sepanjang kinerjanya menunjukkan hasil yang baik dan memuaskan serta secara linier memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan pencapaian nilai-nilai dan tujuan organisasinya. Pendekatan sistem manajemen tidak lagi berbasis kepada karir tetapi lebih spesifik ditekankan kepada sistem pembinaan manajemen kepegawaian yang berbasis pada jabatan (*Position Based Personnel Management System*).

Unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

- 
- a. Seseorang yang memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Diatur dalam Pasal 16 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dikemukakan bahwa setiap warga negara yang memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil berarti mengadakan Pegawai Negeri Sipil harus didasarkan atas syarat-syarat obyektif yang telah ditentukan dan tidak boleh didasarkan atas golongan, agama, atau daerah.
- b. Diangkat oleh Pejabat yang berwenang Pejabat berwenang yang dimaksud di sini adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat atau memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pejabat yang berwenang mengangkat Pegawai Negeri adalah orang yang benar-benar diberikan kewenangan dalam pengangkatan Pegawai Negeri dapat dilakukan secara obyektif.
- c. Diserahkan dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya Pada prinsipnya pengadaan Pegawai Negeri adalah untuk mengisi formasi yang lowong. Jadi, orang yang diangkat menjadi Pegawai Negeri harus disertai tugas berdasarkan formasi.
- d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan Dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dirumuskan bahwa setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Dimaksudkan agar Pegawai Negeri dapat memusatkan perhatian untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi Sidanti, H. (2015)

Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan di atas terkait kinerja, maka diketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pada penelitian ini, kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mahmudi (2010) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.

4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, system manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor

Menurut Siagian (2010) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

a. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

e. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada berbagai literatur yang mendukung sebagai acuan untuk menegaskan dan menguatkan teori yang dipakai dalam penelitian ini. Selain menggunakan buku dan jurnal dari internet, peneliti juga merujuk dari berbagai penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan peneliti dalam memperkuat teori dalam penelitian ini yaitu :

1. Danang Setya Ramadhani (2016), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh (1) kepemimpinan, (2) motivasi, (3) kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) DIY. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) DIY dengan jumlah 40 pegawai. Uji validitas menggunakan korelasi Product Moment dari Pearson. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan Apha Cronbach. Teknik pengumpulan data meliputi angket, observasi, dan dokumentasi. Pengujian prasyarat analisis meliputi uji linieritas dan uji multikolinieritas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah: (1) ada pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai; (2) ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai (3) ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

2. H. M. Thamrin (2012) dengan judul *The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance* penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan dan kinerja Pegawai Metode yang digunakan dalam penelitian ini dalam metode survei memberikan kuesioner kepada responden dan dengan melakukan wawancara. Objek penelitian ini bersifat permanen karyawan di perusahaan pelayaran di Jakarta, Indonesia. Data primer digunakan dalam penelitian ini yang diperoleh husus dengan interaksi langsung dengan masalah yang dihadapi. Jumlah sampel penelitian ini dalah 105 orang. Teknik yang digunakan untuk memperoleh sampel adalah dengan cara random sampling berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan kinerja pegawai.
3. Untung Rahardja (2018) *LEADERSHIP, COMPETENCY, WORKING MOTIVATION AND PERFORMANCE OF HIGH PRIVATE EDUCATION LECTURER WITH INSTITUTION ACCREDITATION B: AREA KOPERTIS IV BANTEN PROVINCE*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanatori. Teknik sampel yaitu dengan menggunakan metode sensus dimana sampel yang diambil dari keseluruhan karyawan untuk dijadikan sampel penelitian jumlah sampel sebanyak 245 karyawan diambil secara acak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan komppetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada area Kopertis IV Provinsi Banten.

4. Elqadri, Zaenal Mustafa (2015) Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees, PT. Kurnia Wijaya Various Industries. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya Kepemimpinan, motivasi dan Pemberian insentif terhadap kinerja pegawai PT. Kurnia Wijaya Various Industries, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kurnia Wijaya Various Industries, sebanyak 20 orang Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Simpulan bahwa Kepemimpinan, motivasi kerja dan Pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Fenny Dwi Oktavia (2014), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu". Tujuan penelitian adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Populasi penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 175 orang pegawai. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling berdasarkan stratified random sampling, Sehingga didapat sampel sebanyak 105 orang pegawai yang menjadi responden dan metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuisioner. Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian

dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan Kota Bengkulu.

6. Alvin Arifin, Djamhur Hamid dan M. Soe'oed Hakam, (2014), dengan judul "Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal)". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanatori. Teknik sampel yaitu dengan menggunakan metode sensus dimana sampel yang diambil dari keseluruhan karyawan untuk dijadikan sampel penelitian. Tempat penelitian ini dilakukan di *dealer* motor Yamaha CV. Catur Perkasa Manunggal Kecamatan Dampit Kabupaten Malang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, serta variabel pemberdayaan dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja
7. Kiruja EK, Elegwa Mukuru (2018) dengan judul *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pelatihan Teknis Tingkat Menengah Publik di Kenya. Ukuran sampel adalah 315 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variable bebas yang

terdiri dari motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan

8. Salleh, F., Dzulkifli, Z., Abdullah, W. A. W., & Yaakob, N. H. M. (2011). Dengan judul *The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja pegawai pemerintah Negara Bagian di Malaysia. Sampel dari 190 responden terdiri dari karyawan sebuah perusahaan farmasi besar, yang mempekerjakan mahasiswa MBA dan profesional yang berafiliasi dengan berbagai perusahaan dan lembaga yang secara positif terkait dengan kinerja penjualan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
9. S. Chintaloo and Jyoti Devi Mahadeo (2013) dengan judul *Effect of Motivation on Employees' Work Performance at Ireland Blyth Limited* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan kembali adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Irlandia Blyth Limited. Pendekatan penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan deduktif karena data dikumpulkan dan dianalisis secara kuantitatif. Survei kuesioner diberikan untuk mengumpulkan data primer jumlah sampel 217 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas yang terdiri dari motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

10. Kusuma, Arta Adi (2013), dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Muria Semarang 115 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *proporsional random sampling*, dengan responden sebanyak 53 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda. Simpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
11. Choirul Anwar Satria Yudha (2015), dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan kembali adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang, untuk mengetahui dan membuktikan kembali adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang dan untuk mengetahui dan membuktikan kembali adanya pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PDAM

Kota Malang, dengan jumlah sampel 80 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

12. Saka Yulius (2014), dengan judul "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan seluruh populasi pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Sampel yang didapatkan 85 orang. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai digunakan metode statistik uji regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 For Windows. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama maupun secara parsial kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

13. uthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008) The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Mediasi modal Psikologis dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Simpulan bahwa Mediasi modal Psikologis dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

14. Hameed, A., & Waheed, A. (2011) Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara Pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas yang terdiri dari Pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan
15. Karatepe, O. M. (2013) High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara Praktek Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas yang terdiri dari Praktek Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan

Penelitian-penelitian terdahulu akan disajikan dalam maping tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabell & Alat Analisis	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa	Danang Setya Ramadhani (2016)	1. Kepemimpinan 2. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja pegawai	Variabell independent: kepemimpinan, variabell dependent: kinerja pegawai	Variabell independent: motivasi kerja

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel & Alat Analisis	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Yogyakarta (DIY)					
2.	The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance	H. M. Thamrin (2012)	1. Kepemimpinan 2. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan kinerja pegawai	Variabel independent: kepemimpinan, variabel dependent: kinerja pegawai	Variabel independent: Komitmen Organisasi
3.	LEADERSHIP, COMPETENCY, WORKING MOTIVATION AND PERFORMANCE OF HIGH PRIVATE EDUCATION LECTURER WITH INSTITUTION ACCREDITATION B: AREA KOPERTIS IV BANTEN PROVINCE	Untung Rahardja (2018)	1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Kompetensi 4. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan, Motivasi kerja dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai	Variabel independent: kepemimpinan, dan Motivasi Kerja variabel dependent: kinerja pegawai	Variabel independent: Kompetensi
4	Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees— PT. Kurnia Wijaya Various Industries	Elqadri, Zaenal Mustafa (2015)	1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Pemberian insentif 4. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai	Variabel independent: kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pemberian insentif variabel dependent: kinerja pegawai	Variabel independent: Pemberian Insentif
5	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Fenny Dwi Oktavia (2014)	3. Kepemimpinan 4. Kinerja pegawai	Kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh	Variabel independent: kepemimpinan, variabel dependent:	Variabel independent: disiplin kerja

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabell & Alat Analisis	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Karyawan Dinas Pendidikan Kota Bengkulu		Analisis regresi linier berganda	terhadap kinerja pegawai	kinerja pegawai	
6.	Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal)	Alvin Arifin, Djamhur Hamid dan M. Soe'oeod Hakam, (2014)	1. Motivasi kerja 2. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Variabell motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabell kinerja	Variabell independent: motivasi kerja, variabell dependent: kinerja pegawai	Variabell independent: pemberdayaan
7.	Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya	Kiruja EK, Elegwa Mukuru (2018)	1. Motivasi kerja 2. Kinerja Karyawan Analisis regresi linier berganda	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel independent: motivasi, variable dependent: kinerja Karyawan	Variabell independent: Kepemimpinan dan Kemampuan kerja
8.	The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia	Salleh, F., Dzulkifli, Z., Abdullah, W. A. W., & Yaakob, N. H. M. (2011).	1. Motivasi kerja 2. Kinerja Karyawan Analisis regresi linier berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel independent: motivasi, variable dependent: kinerja Karyawan	Variabell independent: Kepemimpinan dan Kemampuan kerja
9.	Effect of Motivation on Employees' Work Performance at Ireland Blyth Limited	S. Chintaloo and Jyoti Devi Mahadeo (2013)	1. Motivasi Karyawan 2. Kinerja Karyawan Analisis regresi linier berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel independent: motivasi, variable dependent: kinerja Karyawan	Variabell independent: Kepemimpinan dan Kemampuan kerja
10.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria	Kusuma, Arta Adi (2013)	3. Motivasi kerja 4. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabell independent: motivasi, variabell dependent: kinerja pegawai	

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel & Alat Analisis	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
11.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)	Choirul Anwar Satria Yudha (2015)	1. Kemampuan kerja 2. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Variabel independent: kemampuan kerja, variabel dependent: kinerja pegawai	Variabel independent: motivasi kerja
12.	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu	Saka Yulius (2014)	1. Kemampuan kerja 2. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel independent: kemampuan kerja, variabel dependent: kinerja pegawai	Variabel independent: motivasi kerja
13	The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship	uthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008)	1. Mediasi modal Psikologis 2. Iklim Organisasi 3. Kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Mediasi modal Psikologis dan Iklim Organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Variabel independent: Mediasi modal Psikologis, variabel dependent: kinerja pegawai	Variabel independent: Mediasi modal Psikologis dan Iklim Organisasi
14	Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework	Hameed, A., & Waheed, A. (2011)	1. Pengembangan Karyawan 2. Kinerja Karyawan Analisis regresi linier berganda	Pengembangan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel independent: Pengembangan Karyawan variabel dependent: kinerja Karyawan	Variabel independent: Pengembangan Karyawan

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel & Alat Analisis	Hasil Temuan	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
15	High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement	Karatepe, O. M. (2013)	1. Praktek Kerja 2. Kinerja Karyawan Analisis regresi linier berganda	Praktek Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabell independent: Praktek Kerja variabell dependent: kinerja Karyawan	Variabell independent: Praktek Kerja

Sumber: Dari berbagai jurnal

C. Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dengan demikian jika kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja ini dihubungkan terhadap kinerja pegawai maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik pula. Pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Defenisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan dalam mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Mundung, J., & Tulusan, F. (2015). Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Perpaduan antara kepemimpinan, kinerja, disiplin kerja, motivasi,

budaya organisasi merupakan hal yang penting dalam manajemen strategi jika organisasi itu ingin berkembang pesat. Kerangka pemikiran mengenai kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2016), yang menjadi kesimpulan adalah kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Fenny Dwi Oktavia (2014), hasil penelitian yang diperoleh adalah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Siagian, 2003), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk 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. Job Performance (Kinerja) dapat didefinisikan sebagai catatan output atau hasil yang dicapai oleh seorang pegawai pada suatu periode tertentu sebagaimana telah ditargetkan sebelumnya. Kerangka pemikiran mengenai kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alvin Arifin, Djamhur Hamid dan M. Soe'oad Hakam, (2014), kesimpulan yang diperoleh adalah variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, Arta Adi (2013), hasil penelitian yang diperoleh adalah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

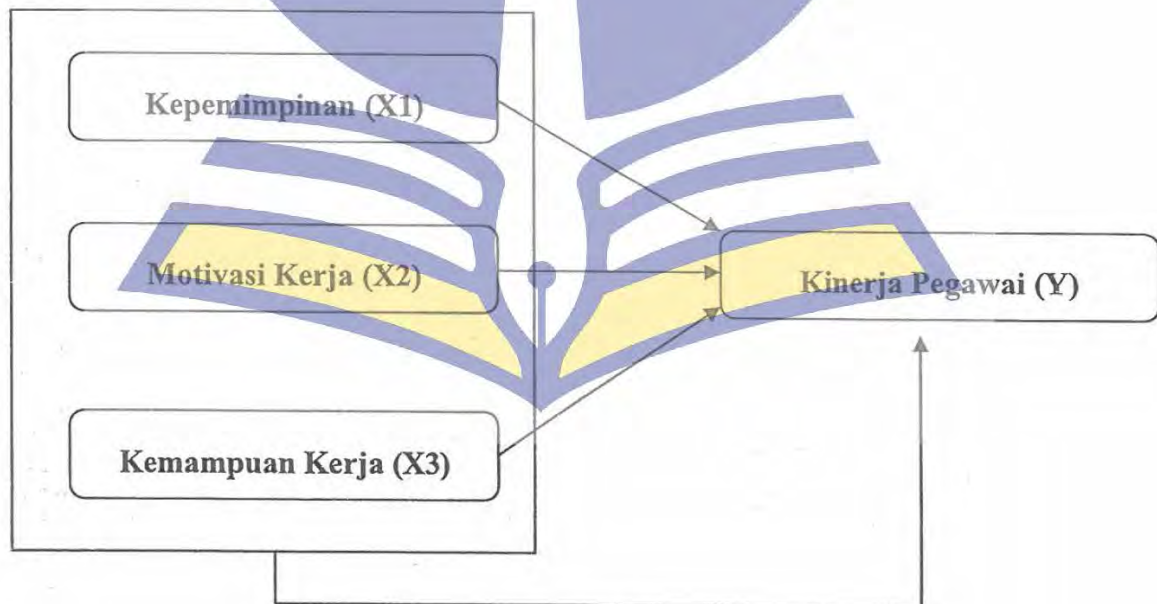
Menurut Spencer (Moeheriono, 2010) Kemampuan atau kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh kesimpulan dalam penelitian Choirul Anwar Satria Yudha (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas kemampuan kerja, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Saka Yulius (2014), hasil penelitian yang diperoleh adalah kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Yamin dan Maisah (2010) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Siagian, 2010), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk 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. Saka Yulius (2014) dan Choirul Anwar Satria Yudha (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa secara bersama-sama kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian

penelitian yang dilakukan oleh Danang Setya Ramadhani (2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dibuatlah suatu kerangka pikir. Kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja adalah sebagai variabel bebas (variabel Independent), sedangkan kinerja pegawai adalah variabel terikat (variabel dependent), maka pengaruh antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut,



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan sementara yang dirumuskan untuk menyelesaikan suatu permasalahan serta untuk melakukan analisa terhadap jawaban yang sebenarnya. Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya hipotesis harus diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui teori-teori dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat
3. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat
4. Kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat

E. Operasional Konsep

Operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Operasional variabel pada penelitian ini adalah definisi konsep dan definisi operasional, penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Definisi Konsep

Untuk memudahkan pemberian arah dan kejelasan tentang penelitian ini penulis perlu memberi definisi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

a. Kepemimpinan

Suatu cara dalam mempengaruhi seseorang agar bekerja untuk mencapai tujuan organisasi disebut sebagai kepemimpinan (Thoha, 2010).

b. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya Danim (2004).

c. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2007).

d. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan standar yang ada melalui dukungan lingkungan sekitar dan psikologis Hasibuan (2005).

2. Definisi Operasional

Untuk pengukuran suatu variabel penelitian maka operasionalisasi konsep variabel tersebut perlu digeneralisasi serta dirumuskan terlebih dahulu. Berbagai variabel dalam penelitian ini dapat digeneralisasi dalam definisi konsep operasional sebagai berikut:

a. Kepemimpinan (X1)

Menurut Siagian (2010) mendefinisikan kemampuan sebagai suatu cara mempengaruhi orang lain memberikan motivasi, menggerakkan, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kepemimpinan ini dapat diukur sebagai berikut:

- 1) Kemampuan melakukan analisa untuk menentukan tindakan-tindakan yang diambil dalam mencapai tujuan organisasi, disebut sebagai analisis.
- 2) Penyusunan langkah-langkah strategis yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam proses pencapaian tujuan yang tersusun dan terkonsep sesuai program, disebut pragmatis.
- 3) Pemimpin harus berani dalam bersikap dan menentukan pilihan serta berani mengambil resiko atas apa yang telah dilakukannya, disebut dengan keputusan.
- 4) Pemimpin dalam mengambil keputusan tidak boleh dilakukan dengan setengah hati tetapi harus tanpa kompromi, disebut ketegasan.

b. Motivasi kerja (X2)

Motivasi merupakan proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu. Setiawan, K. C. (2015). agar pegawai tersebut mau bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi:

- 1) Suatu upaya yang dilakukan oleh seorang dalam upaya mempertahankan suatu ide atau argument yang ditanamkan kepada orang lain. (Pengaruh).
- 2) Suatu tingkat pengendalian atau evaluasi seorang pimpinan terhadap bawahannya. (Pengendalian).
- 3) Bentuk pengawasan seorang pimpinan terhadap bawahan. (Ketergantungan)

4) Suatu bentuk upaya yang dilakukan seorang pemimpin terhadap bawahannya meningkatkan potensi dalam rangka peningkatan kualitas kinerja. (Pengembangan).

5) Koneksi atau relasi dengan orang-orang tertentu yang didasari atas hubungan social. (Afiliasi).

c. Kemampuan kerja (X3)

Kemampuan kerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Menurut Robbins, (2007), kemampuan kerja dapat diukur oleh:

- 1) Kesanggupan kerja, yaitu suatu kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya
- 2) Pendidikan, yaitu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
- 3) Masa kerja, yaitu waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi

d. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fadel dan Rayendra (2009), kinerja dapat diukur oleh:

- 1) Pemahaman atas tupoksi, yaitu pegawai harus terlebih dahulu paham tentang

tugas pokok dan fungsi masing-masing

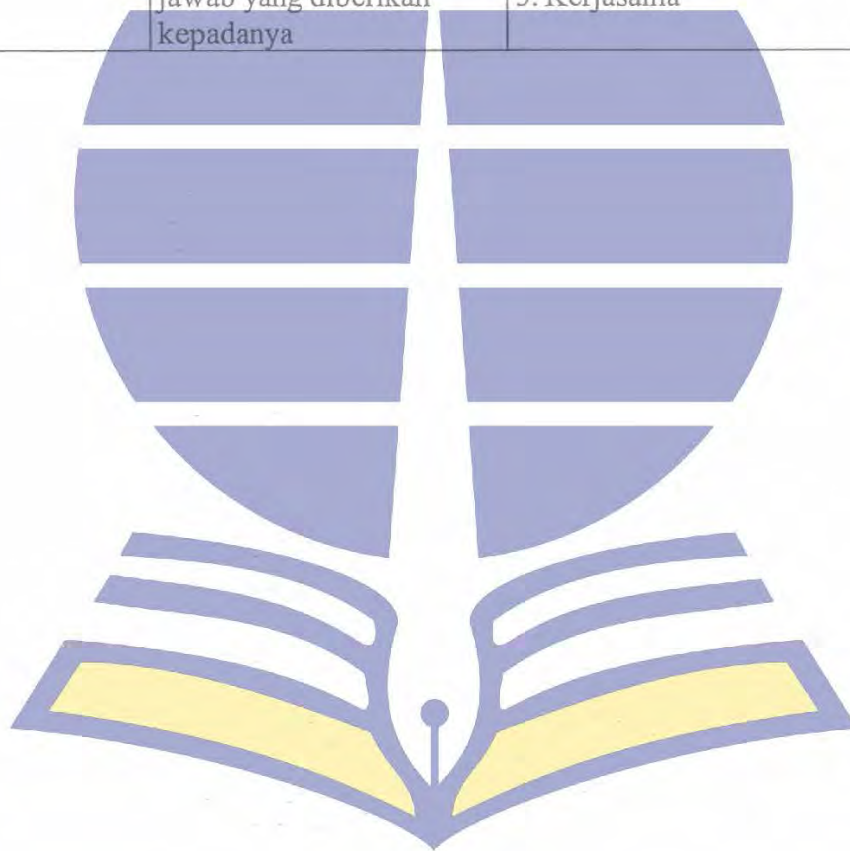
- 2) Inovasi, yaitu memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- 3) Kecepatan kerja, yaitu dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- 4) Keakuratan kerja, yaitu dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang
- 5) Kerjasama, yaitu kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya

Pada tabel di bawah ini dijelaskan definisi operasional dari setiap variabel:

Tabel 2.2 Definisi Operasional

No	Variabell	Definisi	Indikator	Skala Perhitungan
1	Kepemimpinan (X1)	suatu cara mempengaruhi orang lain memberikan motivasi, menggerakkan, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2010)	1. Analisis 2. Pragmatis 3. Keputusan 4. Ketegasan	Skala Likert 1,2,3,4,5
2	Motivasi kerja (X2)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tingkat kinerja	1. Pengaruh 2. Pengendalian 3. Ketergantungan 4. Pengembangan 5. Afiliasi	Skala Likert 1,2,3,4,5
3	Kemampuan kerja (X3)	Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan	1. Kesanggupan kerja 2. Pendidikan 3. Masa kerja	Skala Likert 1,2,3,4,5

No	Variabell	Definisi	Indikator	Skala Perhitungan
		keterampilan yang dimiliki		
4	Kinerja pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Pemahaman atas tupoksi 2. Inovasi 3. Kecepatan kerja 4. Keakuratan kerja 5. Kerjasama	Skala Likert 1,2,3,4,5



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yaitu menguji teori-teori yang tertentu dengan cara melakukan analisis terhadap hubungan antara setiap variabel. Tujuan dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatif. Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan hipotesis adanya pengaruh dari variabel yang diteliti. Variabel bebas yang ada dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja yang akan dilakukan analisa hubungannya dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Penelitian ini berjenis survey yaitu melakukan analisis terhadap fakta di lapangan dan data-data yang diperoleh baik itu secara langsung maupun berdasarkan keterangan dari responden dalam menguji dan membuktikan hipotesis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa di Badan Pengelola Keuangan & Pendapatan Daerah (BPKP) Provinsi Sulawesi Barat ini representatif untuk mewakili penelitian mengenai

pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan berlangsung kurang lebih tiga bulan, yaitu pada mulai dari Oktober 2018 sampai dengan Desember 2018 atau sampai data yang diperlukan terhadap sejumlah sampel yang ditetapkan dan data sekunder sebagai data pendukung.

C. Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis dan sumber data sebagai berikut:

1. Jenis Data

Pada penelitian ini digunakan 2 jenis data yaitu kualitatif dan kuantitatif.

- a. Data yang berupa gambar, kalimat, kata-kata tau keterangan dari sumber serta teori-teori yang dijadikan dasar dalam penelitian ini disebut sebagai data kualitatif. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian.
- b. Data yang dibuat dalam skala numerik atau dinyatakan dalam angka disebut sebagai data kuantitatif, yang termasuk data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang di-kuantitatif kan seperti jawaban kuesioner.

2. Sumber Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data yang bersumber dari data sekunder dan data pokok.

a. Data primer

Data primer sebagai data yang berupa opini seseorang atau keterangan seseorang yang diperoleh secara langsung dan pengumpulannya dilakukan secara khusus dan berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Data primer tersebut dapat berupa kegiatan atau kejadian, hasil uji, bahkan pengamatan langsung dari peneliti. Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat.

b. Data sekunder

Data yang secara tidak langsung diperoleh peneliti atau melalui perantara disebut sebagai data sekunder. Pada umumnya, data sekunder merupakan sebuah data rekam jejak atau sebuah laporan yang dibuat oleh orang lain baik yang terdokumentasi maupun yang tidak terdokumentasi dan terpublikasi maupun tidak terpublikasi. Penelitian ini menggunakan data yang bersumber baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi yang berhubungan langsung dengan penelitian ini, yaitu data dari BPKPD Provinsi Sulawesi Barat yang berupa data-data tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

D. Populasi dan Sampel

Penjelasan terkait penentuan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi

Obyek atau subyek yang dijadikan sumber data penelitian dengan melakukan generalisasi terhadap wilayah tertentu atau kelompok tertentu disebut sebagai populasi. Sugiyono (2015) mendefinisikan populasi adalah: “generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan subjek atau populasi seluruh pegawai pada BPKPD Provinsi Sulawesi Barat yaitu berjumlah 196 pegawai yang akan dimintai data dan keterangannya tentang kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2013) sebagai berikut:

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Dari jumlah populasi tersebut dengan tingkat kelonggaran ketidakteelitian ditetapkan sebesar 5 %, maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh sampel sebesar :

$$\frac{196}{\dots}$$

$$n = 1 + 196 (0.05)^2 = 131.54 \text{ dibulatkan menjadi } 132$$

Atas dasar perhitungan diatas, maka sampel yang harus diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 132 responden.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam rangka pencapaian maksimal dari penelitian ini maka diperlukan suatu prosedur pengumpulan data untuk memperoleh informasi. Penelitian ini memerlukan data tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Pengamatan yang dilakukan secara langsung di lapangan objek yang diamati disebut sebagai observasi. Observasi juga adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan. Pengumpulan data dengan observasi dilakukan di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertemu langsung dengan narasumber dan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang diperlukan secara sistematis dari responden dalam hal ini pegawai BPKPD Provinsi Sulawesi Barat.

3. Kuisisioner

kuisisioner atau daftar pertanyaan, adalah teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuisisioner secara personal (*personally administered questionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner (angket) tertutup, yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada ressponden dan ressponden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia. Daftar pertanyaan yang dibuat dalam kuisisioner atau daftar pertanyaan menggunakan skor atau skala likert dengan menggunakan 5 variabel pilihan jawaban, untuk skor tertinggi jumlah skornya adalah 5 sementara untuk skor terendah dengan jumlah skor 1. Adapun variabel pilihan jawaban dalam kuisisioner tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral/ragu-ragu (N) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2

e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

4. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan teknik melihat langsung atau berhubungan langsung dengan sumber data yang diinginkan lalu kemudian mendokumentasikan data tersebut disebut dengan dokumentasi. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan sebagai mendukung kelengkapan data yang lain. Langkah-langkah yang dilakukan untuk pendokumentasian dalam penelitian ini adalah penelusuran terhadap dokumen yang telah tersedia pada BPKPD Provinsi Sulawesi Barat dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

F. Teknik Analisis Data

Kemudian Mas'ud (2011) menjelaskan dalam teorinya bahwa teknik analisis data dapat dilakukan oleh peneliti setelah data terkumpul. Berdasarkan teori tersebut maka dapat dikemukakan bahwa analisis data adalah merupakan sebuah tindak lanjut lanjut setelah data dikumpulkan yang bertujuan untuk mengolah dan menggambarkan data yang diperoleh lalu kemudian membuat kesimpulan. Dalam rangka memudahkan kegiatan analisis data setelah data terkumpul, maka metode analisis data sangat penting bagi peneliti.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti agar memudahkan peneliti melakukan pengolahan data dan penggambaran data sampai kepada kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian merupakan hal yang penting dilakukan oleh seorang peneliti karena pengujian ini bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data sehingga data tersebut layak dan handal digunakan pada penelitian pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat. Pengujian instrumen penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- 3) Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan Reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan

menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan Reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2011).

2. Analisis Deskriptif

Suatu metode dimana data yang diperoleh dikelompokkan, disusun, dianalisis dan digambarkan secara objektif sehingga dapat menggambarkan permasalahan yang dihadapi lalu kemudian dapat menjelaskan hasil perhitungan berdasarkan data tersebut.

Metode ini digunakan untuk menjelaskan dan mengelompokkan karakteristik responden yang berupa usia, tingkat pendidikan, masa kerja, jabatan, jenis kelamin, dan umur. Selain itu, metode ini juga digunakan untuk dapat menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap variabel dalam penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Sugiyono, 2009), dalam teorinya mengatakan bahwa untuk mendapatkan gambaran terkait tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti maka terhadap setiap variabel tersebut dilakukan analisa skoring. Langkah yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memperoleh nilai mean, maka jumlah seluruh jawaban responden dibagi dengan total responden.

$$\text{Mean} = \frac{1n + 2n + 3n + 4n + 5n}{\text{Total Sampel}}$$

- b. Kategori perhitungan:

$$\text{Panjang klas} = \text{skor tertinggi} / \text{kategori}$$

$$= 5 / 5 = 1.00$$

Sehingga interval keputusan sebagai berikut :

0.00 - 1.00 = sangat rendah

1.01 - 2.00 = Rendah

2.01 - 3.00 = sedang

3.01 - 4.00 = Tinggi

4.01 - 5.00 = Sangat Tinggi

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk analisis regresi ganda yang terdiri atas dua variabel bebas atau lebih. Dengan teknik ini akan diukur pengaruh variabel X tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Jika koefisiensi korelasi antar variabel X lebih besar dari 0,60 di katakan multikolinieritas, tetapi jika variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda juga perlu dilakukan pengujian mengenai sama atau tidak sama varians dari residual observasi atau dengan yang lain. Jika residual punya kesamaan dalam varians, disebut *Homoskedatissitas* dan jika varians tidak mempunyai persamaan disebut *Heteroskedastisitas*.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menentukan hubungan antara variabel terikat atau biasa disebut dengan Y linear dengan variabel bebas atau biasa disebut dengan X maka digunakan analisis linear berganda (Situmorang, 2008).

Data yang telah dikumpulkan lalu kemudian dianalisis dengan menggunakan metode regresi tersebut di atas untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja, variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Metode regresi tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

X_1 = kepemimpinan

X_2 = motivasi kerja

X_3 = kemampuan kerja

β = koefisien regresi

α = Konstanta

e = eror term

5. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan cara:

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Untuk menguji hubungan signifikan antara variabel X dan Y maka dilakukan uji t, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial terhadap variabel y (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel independen secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel dependent (Ghozali, 2011). Langkah – langkah pengujiannya sebagai berikut :

1) Menentukan formasi Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti variabel independent bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent.

$H_1 : \beta_1 > 0$, berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent.

2) *Level of significant* ($\alpha = 0.05$)

Sampel n = jumlah sampel

3) Menentukan kriteria pengujian

H_1 ditolak apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

4) Mencari t hitung

Pengujian selanjutnya yaitu menguji hubungan signifikansi secara parsial dengan melakukan pencarian pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara

parsial, hasil korelasi yang diperoleh diuji dengan uji signifikansi seperti rumus berikut.

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

Keterangan

t hitung = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

5) Kesimpulan

Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independent) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent) (Kuncoro, 2009). Dalam penelitian ini juga menggunakan uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas (independent) yaitu kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan kemampuan kerja (X3) terhadap variabel bebas (dependent) yaitu kinerja pegawai (Y) (Ghozali, 2011). Langkah – langkah pengujiannya :

- 1) Menentukan taraf nyata (*level of significant*) 0,05 atau (5%).
- 2) Menentukan derajat kebebasan (df) F tabel = 2 ; n-k-1.
- 3) Menentukan formulasi H_0 dan H_a .

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a : \beta > 0$, artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

4) Mencari F hitung

Pengujian selanjutnya dilakukan dengan mencari f hitung kemudian membandingkan nilai f hitung tersebut dengan f tabel yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikansi secara simultan. Cara memperoleh nilai f hitung adalah sebagai berikut.

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

Keterangan :

f hitung = nilai f yang dihitung

R = nilai koefisien regresi berganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

5) Keputusan / Kesimpulan

Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah diterima.

Jika F hitung $<$ F tabel, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independent) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependent). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R^2 , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independent yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel independent yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independent lainnya dalam mempengaruhi variabel dependent, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (independent) yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai (R^2) yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas (independent) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependent) (Ghozali, 2011).

Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan, jika R^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pada bab-bab sebelumnya telah dilakukan pengujian dan pembahasan terkait pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat sehingga disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja.
3. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan kerja.
4. Kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika suatu instansi ingin meningkatkan kinerja pegawai nya maka sebaiknya dilakukan peningkatan pada faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja yang dilakukan secara bersama-sama. Ini menandakan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja, sehingga untuk meningkatkan kinerja

pegawai maka diperlukan peningkatan pada faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja.

B. Saran

Pada bab-bab sebelumnya telah dilakukan pengujian dan pembahasan terkait pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat sehingga peneliti ingin memberikan saran sebagai bahan pertimbangan kepada stakeholder terkait di BPKPD Provinsi Sulawesi Barat maupun kepada peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. BPKPD Provinsi Sulawesi Barat perlu meningkatkan faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja yang menjadi faktor-faktor penting yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, meningkatkan kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai merupakan prioritas dari Badan Pengelola Keuangan & Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Sulawesi Barat.
2. Penelitian ini mengambil objek penelitian yaitu BPKPD Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini tentunya belum memungkinkan untuk dijadikan kesimpulan yang berlaku umum jika diterapkan pada objek lain di luar objek penelitian ini.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independent lainnya selain kepemimpinan, motivasi kerja dan kemampuan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependent kinerja pegawai agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independent lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvin Arifin, Djamhur Hamid dan M. Soe' oed Hakam, 2014. Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 8 No. 2 Maret 2014
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Chintaloo, S., & Mahadeo, J. (2013, July). Effect of motivation on employees' work performance at Ireland Blyth Limited. In *Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial College, London, UK* (pp. 8-9).
- Choirul Anwar Satria Yudha. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang).
- Danang Setya Ramadhani. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran *Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Elqadri, Z. M. (2015). Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees--PT. Kurnia Wijaya Various/ Industries. *International Education Studies*, 8(10), 183-192.
- Farlen, F. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)* (Doctoral dissertation, UPN "VETERAN" YOGYAKARTA).
- Fenny Dwi Oktavia. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Universitas Bengkulu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis *Jurusan Manajemen*. <http://repository.unib.ac.id/8269/1/I,II,III,II-14-fen-FE.pdf>
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework. *International journal of business and social science*, 2(13).

- Ida Ayu Brahmasari & Agus Suprayetno.(2008) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 132-140.
- Kiruja, E. K., & Mukuru, E. (2018). Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya. *IJAME*.
- Kusuma, Arta Adi. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang
- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem Reward sebagai variabel moderating. *JRAB: Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1).
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFPE.
- Mas'ud, Fuad. 2011. Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor:Penerbit. Ghalia Indonesia
- Mundung, J., & Tulusan, F. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kelurahan Bahu. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30).
- Rahardja, U., Moein, A., & Lutfiani, N. (2018). Leadership, Competency, Working Motivation and Performance of High Private Education Lecturer with Institution Accreditation B: Area Kopertis IV Banten Province. *Man India*, 97(24), 179-192
- Saka Yulius. 2014. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Program Ekstensi Manajemen fakultas Ekonomi Dan Bisnis universitas Bengkulu. repository.unib.ac.id/8136/1/I,II,III,II-14-sak.FE.pdf
- Salleh, F., Dzulkifli, Z., Abdullah, W. A. W., & Yaakob, N. H. M. (2011). The effect of motivation on job performance of state government employees in Malaysia. *international Journal of Humanities and social science*, 1(4), 147-154.

- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara
- Sidanti, H. (2015). pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Siti Askariyah, 2006, "Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kabupaten Boyolali Tahun 2005", *Tesis*, (tidak dipublikasikan), Universitas Muhammadiyah Surakarta
- SP Malayu, Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*, Penerbit Alfabeta Bandung. Yogyakarta
- Thamrin, H. M. (2012). The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5), 566-572.
- Thoha ,Miftah, 2010, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Penerbit Rajawali pers.Jakarta
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers
- Yamin, Martinis & Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada. Press
- Yofi, D. H. V. & Tri, Y. (2015) *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, 4, pp. 1-18.

KUISIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tesis yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan & Pendapatan Daerah (BPKP) Provinsi Sulawesi Barat**”.

Dalam pengisian kuisisioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda cek list (✓) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

A. Karakteristik Ressonponden

1. Jenis kelamin

Pria

Wanita

2. Pendidikan

SMA/SMK/MA

Sarjana/S1

Diploma (D3/D2/D1)

Magister/S2

B. Variabell Penelitian

Bacalah semua pernyataan ini dengan cermat. Pilih dan beri tanda silang (X) pada nomor yang paling menggambarkan kondisi yang paling sesuai dengan anda.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS),

2 = Tidak Setuju (TS),

3 = Netral (N),

4 = Setuju (S),

5 = Sangat Setuju (SS)

1. Variabell Kepemimpinan (X1)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kepemimpinan. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pimpinan selalu mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan (X11)	1	2	3	4	5
2	Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan selalu terprogram, tersusun dan terkonsep (X12)	1	2	3	4	5
3	pimpinan berani mengambil resiko dalam pelaksanaan pengambilan keputusan (X13)	1	2	3	4	5
4	Pemimpin dalam pengambilan keputusan selalu bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya (X14)	1	2	3	4	5
5	Pimpinan mampu mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi/instansi untuk mencapai tujuan (X15)	1	2	3	4	5

2. Variabell Motivasi Kerja (X2)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan motivasi kerja. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pegawai selalu berupaya untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi yang ingin ditanamkan kepada rekan kerjanya. (X21)	1	2	3	4	5
2	Adanya pengawasan rutin yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya (X22)	1	2	3	4	5
3	Adanya ketergantungan antar sesama pegawai untuk membantu memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif. (X23)	1	2	3	4	5

4	Adanya upaya yang maksimal yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan ataupun pelatihan (X24)	1	2	3	4	5
5	Adanya keterbukaan antar sesama pegawai dilingkungan kerja yang memungkinkan hubungan antara pribadi dapat berjalan dengan baik (X25)	1	2	3	4	5

3. Variabell Kemampuan Kerja (X3)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kemampuan kerja.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pegawai mempunyai keterampilan dan kecakapan dalam bekerja (X31)	1	2	3	4	5
2	Pengetahuan yang dimiliki pegawai sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya (X32)	1	2	3	4	5
3	Pegawai telah berpengalaman dalam bekerja di tempat kerja (X33)	1	2	3	4	5
4	Pegawai memiliki kapasitas untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (X34)	1	2	3	4	5
5	Pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif (X35)	1	2	3	4	5

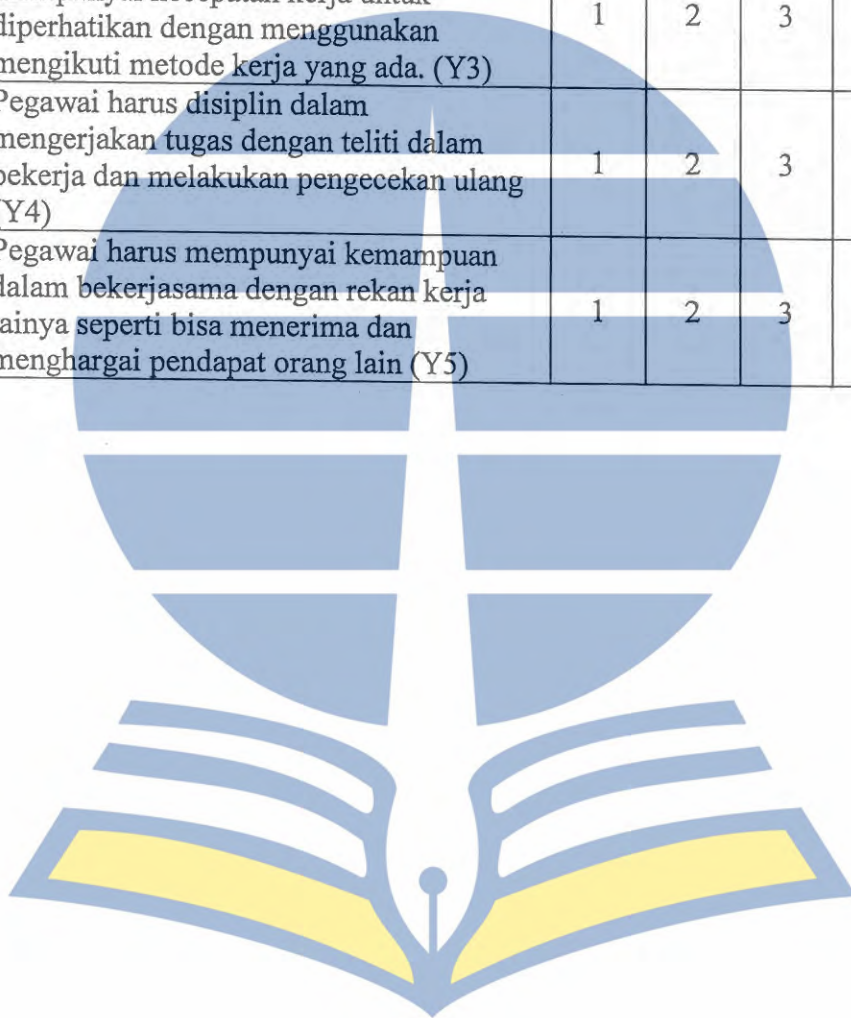
4. Variabell Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kinerja pegawai.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pegawai harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya (Y1)	1	2	3	4	5

2	Pegawai harus mampu berinovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan. (Y2)	1	2	3	4	5
3	Dalam menjalankan tugas pegawai harus mempunyai kecepatan kerja untuk diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada. (Y3)	1	2	3	4	5
4	Pegawai harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang (Y4)	1	2	3	4	5
5	Pegawai harus mempunyai kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain (Y5)	1	2	3	4	5



Jufrisal Palimbuan.sav

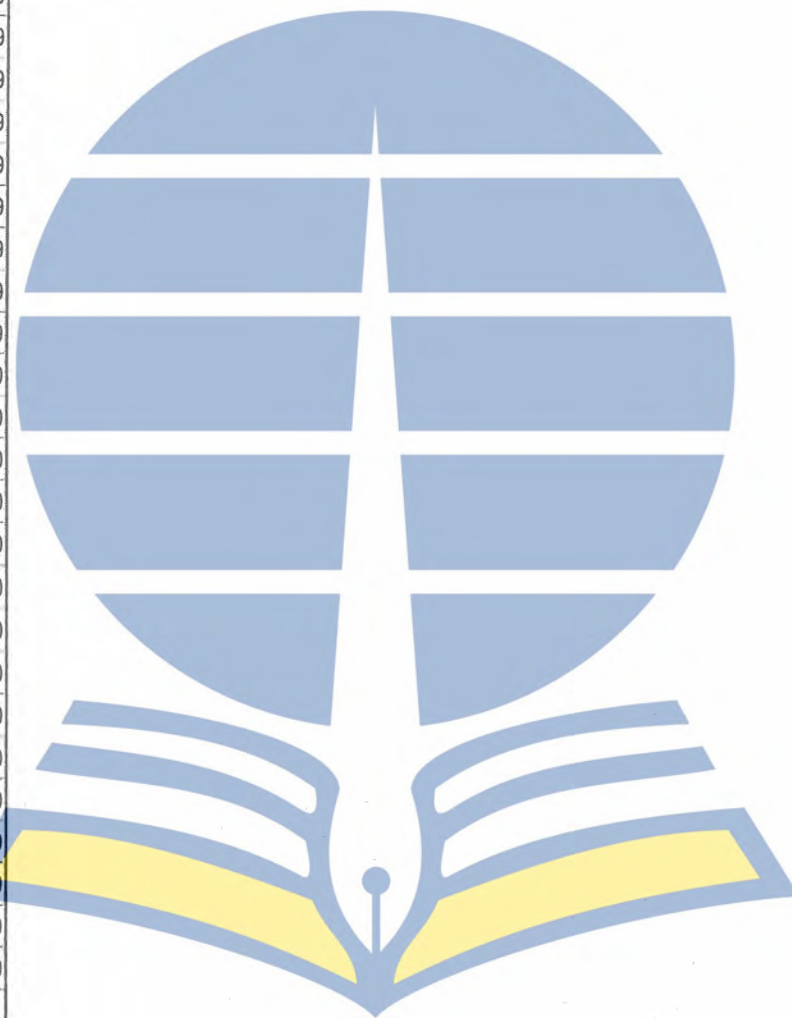
	x11	x12	x13	x14	X1	x21	x22	x23	x24	x25	X2	x31	x32	x33	X3	y11	y12	y13	y14
1	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	4	10	3	3	4	4
2	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	4	10	3	3	4	4
3	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	4	10	3	3	4	4
4	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	4	10	3	3	4	4
5	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	4	10	4	4	4	4
6	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	4	5	5	14	3	4	4	4
7	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	17	3	3	4	10	3	4	4	4
8	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	3	4	4	4
9	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	3	4	4	4
10	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	4	5	5	14	3	4	4	4
11	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	17	3	3	4	10	3	4	4	4
12	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	4	5	5	14	3	4	4	4
13	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	17	3	3	4	10	3	4	4	4
14	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	4	4	4	4
15	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	4	4	4	4
16	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	4	5	5	14	4	4	4	4
17	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	17	3	3	4	10	4	4	4	4
18	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	4	5	5	14	4	4	4	4
19	5	4	4	4	17	3	3	4	4	4	18	3	3	5	11	4	4	4	4
20	5	4	4	4	17	3	3	4	4	4	18	3	3	5	11	4	4	4	4
21	3	4	4	4	15	3	3	4	4	4	18	4	5	5	14	4	4	4	4
22	3	4	4	4	15	3	3	4	4	4	18	4	5	5	14	4	4	4	4
23	3	4	4	4	15	3	3	4	4	4	18	4	5	5	14	4	4	4	4
24	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	4	4	4	4
25	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	4	4	4	4
26	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	4	4	4	4
27	5	4	4	4	17	3	3	3	3	4	16	4	4	5	13	4	4	4	4
28	5	4	4	4	17	3	3	3	3	4	16	4	4	5	13	4	4	4	4
29	5	4	4	5	18	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	4
30	5	4	4	5	18	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	4
31	5	5	5	5	20	3	3	4	4	4	18	4	4	5	13	4	4	4	4
32	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	5	5	5	15	4	4	4	4
33	5	4	4	5	18	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	4
34	5	4	4	5	18	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	4
35	5	5	5	5	20	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	4
36	5	4	5	5	19	3	3	4	4	4	18	4	4	5	13	4	4	4	5

2/19/19 9:35 AM

1/8

Jufrisal Palimbulan.sav

	y15	Y
1	4	18
2	4	18
3	4	18
4	4	18
5	4	20
6	4	19
7	4	19
8	4	19
9	4	19
10	4	19
11	4	19
12	4	19
13	4	19
14	4	20
15	4	20
16	4	20
17	4	20
18	4	20
19	4	20
20	4	20
21	4	20
22	4	20
23	4	20
24	4	20
25	4	20
26	4	20
27	4	20
28	4	20
29	5	21
30	5	21
31	5	21
32	5	21
33	5	21
34	5	21
35	5	21
36	4	21



2/19/19 9:35 AM

2/8

Jufrisal Palimbuan.sav

	x11	x12	x13	x14	X1	x21	x22	x23	x24	x25	X2	x31	x32	x33	X3	y11	y12	y13	y14
37	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	5	5	5	15	4	4	4	5
38	5	4	4	5	18	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	5
39	5	4	4	5	18	3	4	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	5
40	5	4	5	5	19	3	4	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	5
41	5	4	5	5	19	3	3	4	4	4	18	4	4	5	13	4	4	4	5
42	5	4	5	5	19	3	4	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	5
43	5	4	5	5	19	3	3	4	4	4	18	4	4	5	13	4	4	5	4
44	5	4	4	5	18	3	4	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	5	4
45	5	4	4	5	18	3	4	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	5	4
46	5	4	5	5	19	3	4	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	5	5
47	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	4	10	3	3	4	4
48	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	4	10	3	3	4	4
49	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	4	10	3	3	4	4
50	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	4	10	3	3	4	4
51	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	4	10	3	3	4	4
52	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	4	10	4	4	4	4
53	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	4	5	5	14	3	4	4	4
54	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	17	3	3	4	10	3	4	4	4
55	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	3	4	4	4
56	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	3	4	4	4
57	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	4	5	5	14	3	4	4	4
58	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	17	3	3	4	10	3	4	4	4
59	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	4	5	5	14	3	4	4	4
60	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	17	3	3	4	10	3	4	4	4
61	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	4	4	4	4
62	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	4	4	4	4
63	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	4	5	5	14	4	4	4	4
64	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	17	3	3	4	10	4	4	4	4
65	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	4	5	5	14	4	4	4	4
66	5	4	4	4	17	3	3	4	4	4	18	3	3	5	11	4	4	4	4
67	5	4	4	4	17	3	3	4	4	4	18	3	3	5	11	4	4	4	4
68	3	4	4	4	15	3	3	4	4	4	18	4	5	5	14	4	4	4	4
69	3	4	4	4	15	3	3	4	4	4	18	4	5	5	14	4	4	4	4
70	3	4	4	4	15	3	3	4	4	4	18	4	5	5	14	4	4	4	4
71	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	4	4	4	4
72	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	4	4	4	4

Jufrisal Palimbuan.sav

	y15	Y
37	4	21
38	4	21
39	4	21
40	4	21
41	4	21
42	4	21
43	4	21
44	4	21
45	4	21
46	4	22
47	4	18
48	4	18
49	4	18
50	4	18
51	4	18
52	4	20
53	4	19
54	4	19
55	4	19
56	4	19
57	4	19
58	4	19
59	4	19
60	4	19
61	4	20
62	4	20
63	4	20
64	4	20
65	4	20
66	4	20
67	4	20
68	4	20
69	4	20
70	4	20
71	4	20
72	4	20



2/19/19 9:35 AM

4/8

Jufrisal Palimbuan.sav

	x11	x12	x13	x14	X1	x21	x22	x23	x24	x25	X2	x31	x32	x33	X3	y11	y12	y13	y14
73	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	4	4	4	4
74	5	4	4	4	17	3	3	3	3	4	16	4	4	5	13	4	4	4	4
75	5	4	4	4	17	3	3	3	3	4	16	4	4	5	13	4	4	4	4
76	5	4	4	5	18	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	4
77	5	4	4	5	18	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	4
78	5	5	5	5	20	3	3	4	4	4	18	4	4	5	13	4	4	4	4
79	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	5	5	5	15	4	4	4	4
80	5	4	4	5	18	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	4
81	5	4	4	5	18	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	4
82	5	5	5	5	20	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	4
83	5	4	5	5	19	3	3	4	4	4	18	4	4	5	13	4	4	4	5
84	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	5	5	5	15	4	4	4	5
85	5	4	4	5	18	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	5
86	5	4	4	5	18	3	4	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	5
87	5	4	5	5	19	3	4	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	5
88	5	4	5	5	19	3	3	4	4	4	18	4	4	5	13	4	4	4	5
89	5	4	5	5	19	3	4	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	5
90	5	4	5	5	19	3	3	4	4	4	18	4	4	5	13	4	4	5	4
91	5	4	4	5	18	3	4	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	5	4
92	5	4	4	5	18	3	4	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	5	4
93	5	4	5	5	19	3	4	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	5	5
94	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	4	10	3	3	4	4
95	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	4	10	3	3	4	4
96	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	4	10	3	3	4	4
97	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	4	10	3	3	4	4
98	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	4	10	3	3	4	4
99	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	4	10	4	4	4	4
100	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	4	5	5	14	3	4	4	4
101	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	17	3	3	4	10	3	4	4	4
102	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	3	4	4	4
103	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	3	4	4	4
104	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	4	5	5	14	3	4	4	4
105	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	17	3	3	4	10	3	4	4	4
106	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	4	5	5	14	3	4	4	4
107	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	17	3	3	4	10	3	4	4	4
108	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	4	4	4	4

Jufrisal Palimbuan.sav

	y15	Y
73	4	20
74	4	20
75	4	20
76	5	21
77	5	21
78	5	21
79	5	21
80	5	21
81	5	21
82	5	21
83	4	21
84	4	21
85	4	21
86	4	21
87	4	21
88	4	21
89	4	21
90	4	21
91	4	21
92	4	21
93	4	22
94	4	18
95	4	18
96	4	18
97	4	18
98	4	18
99	4	20
100	4	19
101	4	19
102	4	19
103	4	19
104	4	19
105	4	19
106	4	19
107	4	19
108	4	20



2/19/19 9:35 AM

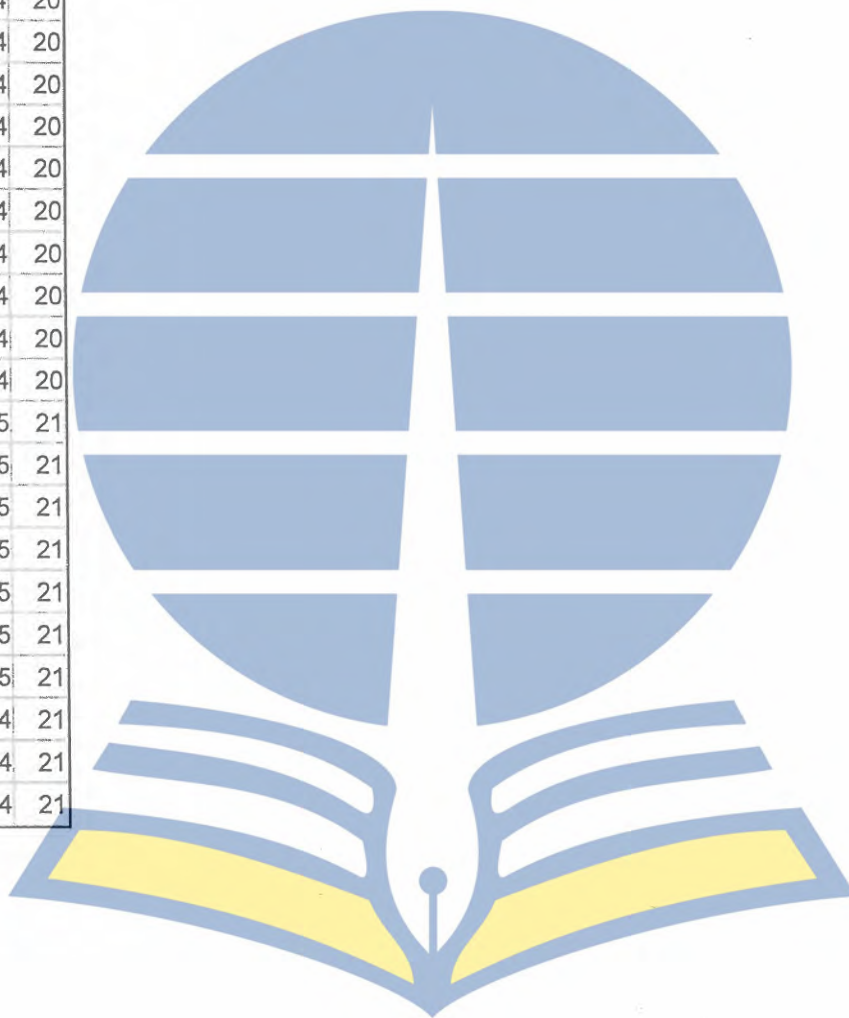
6/8

Jufrisal Palimbuan.sav

	x11	x12	x13	x14	X1	x21	x22	x23	x24	x25	X2	x31	x32	x33	X3	y11	y12	y13	y14
109	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	4	4	4	4
110	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	4	5	5	14	4	4	4	4
111	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	17	3	3	4	10	4	4	4	4
112	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	4	5	5	14	4	4	4	4
113	5	4	4	4	17	3	3	4	4	4	18	3	3	5	11	4	4	4	4
114	5	4	4	4	17	3	3	4	4	4	18	3	3	5	11	4	4	4	4
115	3	4	4	4	15	3	3	4	4	4	18	4	5	5	14	4	4	4	4
116	3	4	4	4	15	3	3	4	4	4	18	4	5	5	14	4	4	4	4
117	3	4	4	4	15	3	3	4	4	4	18	4	5	5	14	4	4	4	4
118	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	4	4	4	4
119	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	4	4	4	4
120	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17	3	3	5	11	4	4	4	4
121	5	4	4	4	17	3	3	3	3	4	16	4	4	5	13	4	4	4	4
122	5	4	4	4	17	3	3	3	3	4	16	4	4	5	13	4	4	4	4
123	5	4	4	5	18	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	4
124	5	4	4	5	18	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	4
125	5	5	5	5	20	3	3	4	4	4	18	4	4	5	13	4	4	4	4
126	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	5	5	5	15	4	4	4	4
127	5	4	4	5	18	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	4
128	5	4	4	5	18	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	4
129	5	5	5	5	20	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	4
130	5	4	5	5	19	3	3	4	4	4	18	4	4	5	13	4	4	4	5
131	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	5	5	5	15	4	4	4	5
132	5	4	4	5	18	4	3	4	4	4	19	4	4	5	13	4	4	4	5

Jufrisal Palimbuan.sav

	y15	Y
109	4	20
110	4	20
111	4	20
112	4	20
113	4	20
114	4	20
115	4	20
116	4	20
117	4	20
118	4	20
119	4	20
120	4	20
121	4	20
122	4	20
123	5	21
124	5	21
125	5	21
126	5	21
127	5	21
128	5	21
129	5	21
130	4	21
131	4	21
132	4	21



CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x11 x12 x13 x14 X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		x11	x12	x13	x14	X1
x11	Pearson Correlation	1	.242**	.454**	.730**	.907**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132
x12	Pearson Correlation	.242**	1	.532**	.331**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000	.000
	N	132	132	132	132	132
x13	Pearson Correlation	.454**	.532**	1	.622**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	132	132	132	132	132
x14	Pearson Correlation	.730**	.331**	.622**	1	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	132	132	132	132	132
X1	Pearson Correlation	.907**	.488**	.736**	.888**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x11 x12 x13 x14 X1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	132	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	5

CORRELATIONS

/VARIABLES=x21 x22 x23 x24 x25 X2
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	X2
x21	Pearson Correlation	1	-.149	.509**	.217*	.072	.621**
	Sig. (2-tailed)		.088	.000	.013	.413	.000
	N	132	132	132	132	132	132
x22	Pearson Correlation	-.149	1	.341**	.145	.048	.416**
	Sig. (2-tailed)	.088		.000	.097	.583	.000
	N	132	132	132	132	132	132
x23	Pearson Correlation	.509**	.341**	1	.426**	.141	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.106	.000
	N	132	132	132	132	132	132
x24	Pearson Correlation	.217*	.145	.426**	1	.332**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.013	.097	.000		.000	.000
	N	132	132	132	132	132	132
x25	Pearson Correlation	.072	.048	.141	.332**	1	.348**
	Sig. (2-tailed)	.413	.583	.106	.000		.000
	N	132	132	132	132	132	132
X2	Pearson Correlation	.621**	.416**	.878**	.690**	.348**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132	132

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

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

RELIABILITY

/VARIABLES=x21 x22 x23 x24 x25 X2
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability**Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	132	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	6

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x31 x32 x33 X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations**Correlations**

		x31	x32	x33	X3
x31	Pearson Correlation	1	.884**	.577**	.945**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	132	132	132	132
x32	Pearson Correlation	.884**	1	.544**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	132	132	132	132
x33	Pearson Correlation	.577**	.544**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	132	132	132	132
X3	Pearson Correlation	.945**	.952**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x31 x32 x33 X3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	132	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	4

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=y11 y12 y13 y14 y15 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		y11	y12	y13	y14	y15	Y
y11	Pearson Correlation	1	.542**	.161	.261**	.277**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.064	.003	.001	.000
	N	132	132	132	132	132	132
y12	Pearson Correlation	.542**	1	.087	.141	.150	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000		.319	.106	.086	.000
	N	132	132	132	132	132	132
y13	Pearson Correlation	.161	.087	1	.077	-.110	.325**
	Sig. (2-tailed)	.064	.319		.382	.207	.000
	N	132	132	132	132	132	132
y14	Pearson Correlation	.261**	.141	.077	1	-.178*	.466**
	Sig. (2-tailed)	.003	.106	.382		.041	.000
	N	132	132	132	132	132	132
y15	Pearson Correlation	.277**	.150	-.110	-.178*	1	.448**
	Sig. (2-tailed)	.001	.086	.207	.041		.000
	N	132	132	132	132	132	132
Y	Pearson Correlation	.851**	.679**	.325**	.466**	.448**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	132	132

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=y11 y12 y13 y14 y15 Y
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	132	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	132	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	6

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	19.97	1.003	132
X1	16.55	1.550	132
X2	17.54	1.115	132
X3	12.20	1.596	132

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.629	.793	.586
	X1	.629	1.000	.571	.195
	X2	.793	.571	1.000	.590
	X3	.586	.195	.590	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.012
	X2	.000	.000	.	.000
	X3	.000	.012	.000	.
N	Y	132	132	132	132
	X1	132	132	132	132
	X2	132	132	132	132
	X3	132	132	132	132

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.713	.706	.544

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.713	106.108	3	128	.000	1.434

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.058	3	31.353	106.108	.000 ^a
	Residual	37.821	128	.295		
	Total	131.879	131			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.333	.759		9.663	.000
	X1	.203	.038	.314	5.325	.000
	X2	.420	.065	.466	6.501	.000
	X3	.157	.038	.249	4.153	.000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	X1	.629	.426	.252	.643	1.555
	X2	.793	.498	.308	.436	2.294
	X3	.586	.345	.197	.622	1.607

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.983	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.011	18.783	.02	.12	.00	.63
	3	.004	30.855	.48	.60	.00	.06
	4	.001	55.753	.50	.29	.99	.31

a. Dependent Variable: Y

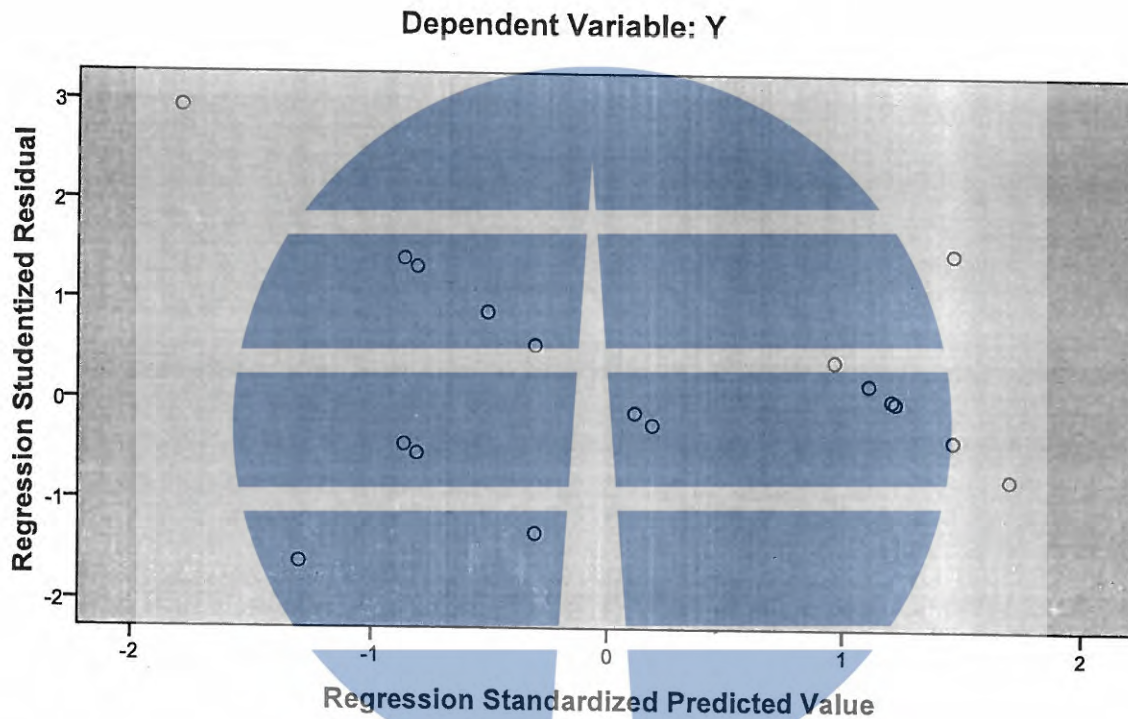
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.45	21.41	19.97	.847	132
Std. Predicted Value	-1.795	1.700	.000	1.000	132
Standard Error of Predicted Value	.077	.138	.093	.017	132
Adjusted Predicted Value	18.35	21.43	19.97	.850	132
Residual	-.868	1.552	.000	.537	132
Std. Residual	-1.597	2.854	.000	.988	132
Stud. Residual	-1.619	2.940	.001	1.006	132
Deleted Residual	-.892	1.646	.001	.556	132
Stud. Deleted Residual	-1.629	3.033	.003	1.015	132
Mahal. Distance	1.627	7.448	2.977	1.551	132
Cook's Distance	.000	.132	.009	.020	132
Centered Leverage Value	.012	.057	.023	.012	132

a. Dependent Variable: Y

Charts

Scatterplot



Crosstabs

Variabel X1 * jawaban Crosstabulation

Count		jawaban			Total
		3.00	4.00	5.00	
Variabel X1	x11	45	35	52	132
	x12	0	126	6	132
	x13	0	113	19	132
	x14	0	92	40	132
	Total	45	366	117	528

CROSSTABS

/TABLES=VAR00004 BY VAR00003

/FORMAT=AVALUE TABLES

/CELLS=COUNT

/COUNT ROUND CELL.

Crosstabs**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel X2 * jawaban	660	100.0%	0	.0%	660	100.0%

Variabel X2 * jawaban Crosstabulation

Count		jawaban		
		3.00	4.00	Total
Variabel X2	x21	108	24	132
	x22	120	12	132
	x23	71	61	132
	x24	23	109	132
	x25	3	129	132
	Total	325	335	660

CROSSTABS

/TABLES=VAR00006 BY VAR00005

/FORMAT=AVALUE TABLES

/CELLS=COUNT

/COUNT ROUND CELL.

Crosstabs**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel X3 * jawaban	396	60.0%	264	40.0%	660	100.0%

Variabel X3 * jawaban Crosstabulation

Count		jawaban			Total
		3.00	4.00	5.00	
Variabel X3	x31	56	70	6	132
	x32	56	46	30	132
	x33	0	29	103	132
	Total	112	145	139	396

CROSSTABS

/TABLES=VAR00008 BY VAR00007

/FORMAT=AVALUE TABLES

/CELLS=COUNT

/COUNT ROUND CELL.

Crosstabs**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Variabel Y1 * jawaban	660	100.0%	0	.0%	660	100.0%

Variabel Y1 * jawaban Crosstabulation

Count		jawaban			
		3.00	4.00	5.00	Total
Variabel Y1	y11	38	94	0	132
	y12	14	118	0	132
	y13	0	124	8	132
	y14	0	113	19	132
	y15	0	111	21	132
Total		52	560	48	660