

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPETENSI DAN ETIKA KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA
PADA KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KECAMATAN
DI KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**



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

Disusun Oleh :

ZULIA RIFDA DAULAY

NIM: 018930832

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh KOMPETENSI dan Etika Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai

adalah hasil karya Saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun

dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan

adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia

menerima sanksi akademik.

Medan, 12 Mei 2014

Yang Menyatakan



(Zulia Rifda Daulay)
NIM. 018930832

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN ETIKA KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KECAMATAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Zulia Rifda Daulay
zulia_rifda@yahoo.co.id

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Pengelolaan Sumber Daya Manusia aparatur pemerintah dengan manajemen kepegawaian berbasis kinerja merupakan factor yang berhubungan dengan kompetensi pegawai. Seorang pegawai akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila di dukung oleh pegawai – pegawai yang berkompeten dibidangnya. Pegawai Negeri Sipil di kecamatan kabupaten Serdang Bedagai dapat menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri tetapi berhubungan dengan kemampuan , etika kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kecamatan harus memiliki kemampuan (*ability*), aspek moral dan motivasi kerja (*motivation*). Kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki , latar belakang pendidikan dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kompetensi dan etika kerja terhadap motivasi kerja dan berdampak pada kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai. Perumusan Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah kompetensi dan etika kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan apakah kompetensi dan etika kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan apakah kompetensi dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan tentang kompetensi, etika kerja, motivasi, dan kinerja.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survey. Populasi penelitian adalah pegawai negeri sipil kecamatan kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 232 sedangkan yang menjadi sampel penelitian adalah 93 orang. Untuk mendapatkan data yang komprehensif, maka digunakan angket (kuesioner) sebagai sumber data primer dan studi dokumentasi sebagai sumber data sekunder. Pengolahan data dengan menggunakan perangkat lunak SPSS dan dianalisis dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis dengan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil kecamatan kabupaten Serdang Bedagai sedangkan secara parsial kompetensi dan etika kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kompetensi, Etika kerja, Motivasi, Kinerja.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND PERFORMANCE ETHICS ON WORK MOTIVATION AND ITS IMPACT TO THE PERFORMANCE OF THE CIVIL SERVANTS ASSIGNED AT SUBDISTRICT OFFICES IN SERDANG BEDAGAI DISTRICT

Zulia Rifda Daulay
zulia_rifda@yahoo.co.id
 Postgraduate Studies Program
 Open University

The management of human resources of Government apparatuses through performance-based personnel management is a factor related to the competence of the employees. An employee will develop and survive in the competitive environment if supported by the employees who are competent in their field. The civil servants in assigned in the Subdistrict Offices in Serdang Bedagai District are able to function properly because they are not standing alone but supported by ability/competence, work ethics and work motivation. Therefore, the civil servants working in subdistrict environment should have ability, moral aspect and work motivation. The ability of a civil servant depends on the level of knowledge he/she has, educational background and skills he/she masters. While work motivation of a civil servant depends on his/her attitude as the basic motivation and the environment that influences the performance of the employees.

The purpose of this study was to analyze to what extent competency and work ethics had influence on work motivation and how it impacted the performance of the civil servants assigned at Subdistrict Offices in Serdang Bedagai District. The questioned answered in this study were whether or not competency and work ethics simultaneously had significant influence on work motivation; whether or not competency and work ethics partially had significant influence on work motivation; and whether or not competency and work ethics had significant influence on the performance through work motivation as the intervening variable. This study employing the theory of Human Resources Management related to competency, work ethics, motivation and performance with survey approach.

The population of this study was all of the 232 civil servants assigned at Subdistrict Offices in Serdang Bedagai District and 93 of them were selected to be the samples for this study. Comprehensive data for this study were obtained through questionnaire distribution (primary data) and documentation study (secondary data). The data obtained were processed through SPSS program and analyzed through descriptive analysis method. The hypothesis was tested through multiple linear regression method. The result of this study showed that simultaneously competency and work ethics had significant influence on work motivation of the civil servants assigned at Subdistrict Offices in Serdang Bedagai District while partially competency and work ethics had a more dominant influence on the performance.

Keywords: Competency, Work Ethics, Motivation, Performance

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi dan Etika Kerja terhadap Motivasi Kerja Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai

Penyusun TAPM : Zulia Rifda Daulay
 NIM : 018930832
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Minggu / 08 Juni 2014

Menyetujui

Pembimbing II



Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si

Pembimbing I



Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja, M.Si
 NIP. 19591013 198601 2 003

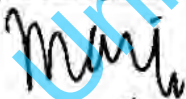
Penguji Ahli



Dr. Mahyus E Sitompul, MM

Mengetahui

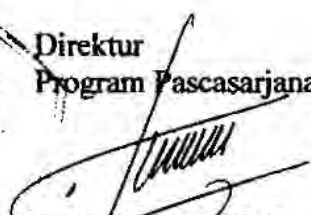
Ketua Bidang Magister Manajemen
 Program pascasarjana



Maya Maria, SE.MM
 NIP.19720501 199903 2 003



Direktur
 Program Pascasarjana



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

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Zulia Rifda Daulay
NIM : 018930832
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi dan Etika Kerja Terhadap
Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai
Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai.

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

Hari / Tanggal : Minggu / 08 Juni 2014
Waktu : 09.00 s.d 11.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama : Dr.Tita Rosita,M.Pd

Tandatangan

.....

Penguji Ahli

Nama : Dr. Mahyus E Sitompul.MM

.....

Pembimbing I

Nama : Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja, M.Si

.....

Pembimbing II

Nama : Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si

.....

KATA PENGANTAR

Puji syukur Saya panjatkan kepada Allah SWT, Karena atas berkat dan rahmatNya, Saya dapat menyelesaikan penulisan tesis ini yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Etika Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai “. Penulisan ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini.

Penyusun telah berusaha merapikan tesis ini dalam kondisi yang terbaik dan setepat mungkin, namun karena keterbatasan dan kelemahan yang ada, terbuka kemungkinan kesalahan. Untuk itu penyusun berharap masukan positif dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

Dengan penuh kerendahan hati, penyusun menyampaikan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang langsung maupun tidak langsung turut andil memotivasi penyelesaian tesis ini, antara lain kepada :

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed.Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Ibu Suciati, M.Sc.Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Ibu Maya Maria, SE.MM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka.

4. Ibu Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan Saya dalam penyusunan TAPM ini.
5. Bapak Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan Saya dalam penyusunan TAPM ini.
6. Seluruh dosen mata kuliah pada Program Magister Manajemen Universitas Terbuka yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis.
7. Pengurus UPBJJ-UT Medan dan staff atas bantuannya yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam proses belajar selama penulis mengikuti pendidikan.
8. Camat se- Kabupaten Serdang Bedagai beserta staff atas izinnya sehingga penulis dapat melakukan penelitian di kantor Camat.
9. Seluruh rekan Unit Pengelola Kegiatan PNPM-MPd yang telah membantu menyebarkan kuesioner.
10. Orang tua dan adik-adikku yang senantiasa mendo'akanku serta suami dan anakku tercinta yang telah memberikan dukungan moril dengan segenap rasa cinta.
11. Sahabatku Umi, Budi dan Lily yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

Semoga ALLAH SWT selalu memberikan rahmat dan hidayahNya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan perhatian kepada penulis pada saat kuliah sampai penyelesaian tesis ini.

Medan, 30 Mei 2014

Penulis



Zulia Rifda Daulay

Universitas Terbuka

Riwayat Hidup

Nama : Zulia Rifda Daulay
 NIM : 018930832
 Program Studi : Magister Manajemen
 Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 02 Januari 1974
 Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD II Pertamina P. Susu Kab. Langkat pada tahun 1986
 Lulus SMP di SMP Negeri I P. Susu Kab. Langkat pada tahun 1989
 Lulus SLTA di SMEA PAB I Medan pada tahun 1992
 Lulus SI di Fakultas Ekonomi UISU Medan pada tahun 1997
 Riwayat Pekerjaan : Tahun 1998 s/d 1999 sebagai Tenaga Pendamping Program Progsidatani di Kab. Nias
 Tahun 1999 s/d 2000 sebagai Tenaga Pendamping Program P4M2T di Kab. Deli Serdang
 Tahun 2001 s/d 2003 sebagai Tenaga pengajar di perguruan Islam Syuhada Medan
 Tahun 2003 s/d 2009 sebagai Fasilitator Kecamatan pada Program Pengembangan Kecamatan dan PNPM MPd di Provinsi Aceh
 Tahun 2009 s/d sekarang sebagai Fasilitator Keuangan Kabupaten PNPM-MPd di Provinsi Sumatera Utara

Medan, 12 Mei 2014

Yang Menyatakan



(Zulia Rifda Daulay)
 NIM. 018930832

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Layak Uji	iii
Lembar Plagiasi	iv
Daftar Riwayat Hidup	v
Daftar Isi	vi
Daftar Bagan	viii
Daftar Tabel	ix
Daftar Lampiran	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A Latar Belakang Masalah	1
B Perumusan Masalah	6
C Tujuan Penelitian	7
D Kegunaan Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A Kajian Teori	9
B Penelitian Terdahulu	34
C Kerangka Berpikir	36
D Operasionalisasi Variabel	38
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A Desain Penelitian	42
B Populasi dan Sampel	43
C Instrumen Penelitian	45
D Prosedur Pengumpulan Data	45
E Metode Analisis Data	52

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A Deskripsi Objek Penelitian	61
B Hasil	69
C Pembahasan	114
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A Kesimpulan	122
B Saran	123
 DAFTAR PUSTAKA	
125	
 LAMPIRAN	
128	

Universitas Terbuka

DAFTAR BAGAN

4.1	Struktur Organisasi Kelembagaan Kecamatan	64
4.2	Uji Normalitas Histogram.....	88
4.3	Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	89
4.4	Scatterplot Regresi.....	91
4.5	Diagram Jalur.....	113

Universitas Terbuka

DAFTAR TABEL

Tabel	2.2	Operasional, Dimensi, Indikator dan Skala Ukur.....	40
Tabel	3.1	Alokasi Sampel Berdasarkan Proposional.....	44
Tabel	3.2	Uji Validitas Item Angket Kompetensi	47
Tabel	3.3	Uji Validitas Item Angket Etika	48
Tabel	3.4	Uji Validitas Item Angket Motivasi	49
Tabel	3.5	Uji Validitas Item Angket Kinerja Pegawai	50
Tabel	3.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel	51
Tabel	4.1	Karakteristik Jenis Kelamin.....	66
Tabel	4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
Tabel	4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel	4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	68
Tabel	4.5	Frekuensi jawaban responden terhadap Pegawai dalam Tugasnya menunjukkan konsisten antara tindakan dan Nilai	69
Tabel	4.6	Frekuensi jawaban responden terhadap setiap Pegawai Memiliki jiwa kepemimpinan.....	70
Tabel	4.7	Frekuensi jawaban responden terhadap pegawai mampu melaksanakantugas sesuai dengan rencana kerja	70
Tabel	4.8	Frekuensi jawaban responden terhadap pekerjaan Kantor lebih cepat selesai apabila dilakukan secara Kerjasama dibandingkan dilakukan.....	71
Tabel	4.9	Frekuensi jawaban responden terhadap Pegawai mampu Dalam mengoperasikan peralatan kantor dengan baik.....	71
Tabel	4.10	Frekuensi jawaban responden terhadap Pegawai mampu Dalam melaksanakan tugasnya.....	72
Tabel	4.11	Frekuensi jawaban responden terhadap setiap Pegawai Mengutamakan kualitas pekerjaan	72

Tabel	4.12	Frekuensi jawaban responden terhadap Pegawai dalam Menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai Dengan pendidikan.....	73
Tabel	4.13	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa Pegawai mampu mengangkat harkat dan Martabat bangsa.....	74
Tabel	4.14	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pegawai sanggup melaksanakan tugas penyelenggaraan Pemerintah secara akuntabel.....	74
Tabel	4.15	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pegawai memiliki kompetensi dalam bertugas.....	75
Tabel	4.16	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pegawai mampu melaksanakan setiap kewajiban yang ditetapkan oleh atasan.....	75
Tabel	4.17	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pegawai mampu memberikan pelayanan secara tepat.....	76
Tabel	4.18	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pegawai mampu berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas.....	76
Tabel	4.19	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pegawai memberikan informasi yang benar.....	77
Tabel	4.20	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pegawai mampu bertindak dengan penuh kesungguhan.....	77
Tabel	4.21	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pegawai mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerja yang dicapai selama bekerja.....	78
Tabel	4.22	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pegawai yang lama bekerja mendapatkan promosi jabatan.....	78
Tabel	4.23	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pegawai lebih baik melakukan perbuatan yang baik dari	

		pada melakukan perbuatan untuk mendapatkan uang	79
Tabel	4.24	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja	80
Tabel	4.25	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa gaji yang diterima pegawai sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dalam pekerjaan	80
Tabel	4.26	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pegawai mendapatkan hadiah atas capaian prestasi kerja yang dilakukan.....	81
Tabel	4.27	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa Penempatan pegawai sesuai dengan bidangnya masing-masing.....	81
Tabel	4.28	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa Hasil pekerjaan pegawai dinilai oleh atasan.....	82
Tabel	4.29	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa setiap pegawai memiliki potensi.....	82
Tabel	4.30	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pekerjaan yang diberikan pada pegawai sesuai dengan pendidikan yang dimiliki	83
Tabel	4.31	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa Setiap pegawai mendapatkan kesempatan untuk Meningkatkan keterampilan	84
Tabel	4.32	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa Pegawai bekerja dengan disiplin sesuai dengan waktu Kerja yang disediakan	84
Tabel	4.33	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa Pegawai merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada.....	85
Tabel	4.34	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa Hubungan kerja antar sesama pegawai sangat baik.....	85
Tabel	4.35	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa pegawai bersedia melakukan pekerjaan dengan fasilitas yang kurang memadai.....	86

Tabel	4.36	Frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan bahwa Setiap pegawai dalam menyelesaikan tugasnya diberikan Kepercayaan oleh atasan	87
Tabel	4.37	Uji Multikolinearitas.....	90
Tabel	4.38	Uji Glejser.....	92
Tabel	4.39	Klasifikasi Nilai d	94
Tabel	4.40	Hasil Uji Durbin Watson	94
Tabel	4.41	Batas Penilaian Uji Pengaruh	95
Tabel	4.42	Uji pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja dengan Uji t.....	95
Tabel	4.43	Uji pengaruh etika kerja terhadap motivasi kerja dengan Uji t.....	96
Tabel	4.44	Uji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan uji t.....	97
Tabel	4.45	Uji pengaruhkompetensi terhadap kinerja dengan uji t.....	97
Tabel	4.46	Uji pengaruh etika kerja trhadap kinerja dengan uji t	98
Tabel	4.47	Hasil Koefisiensi regresi 1	99
Tabel	4.48	Hasil koefisiensi regresi 2.....	101
Tabel	4.49	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	104
Tabel	4.50	Uji F.....	105
Tabel	4.51	Koefisiensi determinan.....	108
Tabel	4.52	Pengaruh langsung kompetensi trhadap kinerja	109
Tabel	4.53	Pengaruh tidak langsung terhadapkinerja pegawai Melalui variabel motivasi kerja	110
Tabel	4.54	Pengaruh langsung, tidak langsung dan total	112

LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	122
Lampiran 2	Uji Validitas dan Reliabilitas	125
Lampiran 3	Frekuensi Variabel Kompetensi	131
Lampiran 4	Frekuensi Variabel Etika Kerja	134
Lampiran 5	Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	137
Lampiran 6	Frekuensi Variabel Kinerja	138
Lampiran 7	Uji Asumsi Klasik	143
Lampiran 8	Pengaruh XI, X2 terhadap Z	145
Lampiran 9	Pengaruh XI, X2 terhadap Y	147
Lampiran 10	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	149
Lampiran 11	Tabulasi Skor Jawaban Responden	151
Lampiran 12	Struktur Organisasi dan Kelembagaan Kecamatan	159

Universitas Terbuka

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Era reformasi dan dampak persaingan globalisasi mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan.

Reformasi birokrasi sudah dan sedang berlangsung di lembaga pemerintahan di tingkat kabupaten maupun kecamatan untuk mencapai tujuan pembangunan daerah.

Sejak menteri Pemberdayaan Aparatur Negara mengeluarkan Surat Edaran Nomor: SE/28/M.PAN/10/2004 Tanggal 10 Oktober 2004 tentang Penataan Pegawai Negeri Sipil (PNS), setiap instansi baik pusat maupun daerah wajib melaksanakan kegiatan berikut, *pertama*, melakukan penataan PNS di lingkungan unit kerja mengacu pada Keputusan Men.PAN Nomor: Kep/23.2/M.PAN/2004 Tanggal 16 Februari 2004 tentang Pedoman Penataan Pegawai. *Kedua*, setiap instansi wajib melaksanakan analisis jabatan yang mengacu pada Keputusan Men. PAN Nomor: KEP/61/M.PAN/6/2004 Tanggal 21 Juni 2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan. *Ketiga*, setiap instansi pemerintah harus melaksanakan analisis beban kerja berdasarkan/ mengacu pada Keputusan Men.PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 Tanggal 23 Juli 2004

tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi PNS.

Tujuan dari penataan tersebut adalah memperbaiki komposisi dan distribusi pegawai, sehingga dapat didayakan secara optimal dalam rangka meningkatkan kinerja pemerintah.

Sasaran yang dicapai antara lain, *pertama*, terjadinya kesesuaian antara jumlah dan komposisi pegawai dengan kebutuhan masing-masing unit kerja yang telah ditata berdasarkan visi-misi sehingga pegawai mempunyai kejelasan tugas dan tanggung jawab. *Kedua*, terciptanya kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan syarat jabatan. *Ketiga*, terdistribusinya pegawai secara proporsional di masing-masing unit kerja sesuai dengan beban kerja masing-masing. *Keempat*, tersusunnya sistem penggajian yang adil, layak dan mendorong peningkatan kinerja. Dan *kelima*, terlaksananya sistem penilaian kerja yang obyektif. *Output* (keluaran) dari penataan aparatur negara tersebut diharapkan berupa (1) profil jabatan bagi setiap jabatan baik jabatan struktural, jabatan fungsional yang berangka kredit maupun tidak berangka kredit; (2) perkiraan beban kerja untuk individu, jabatan dan unit kerja; dan (3) beban kerja dan profil jabatan bersama-sama digunakan untuk menyusun jumlah kebutuhan pegawai per jabatan dan unit kerja.

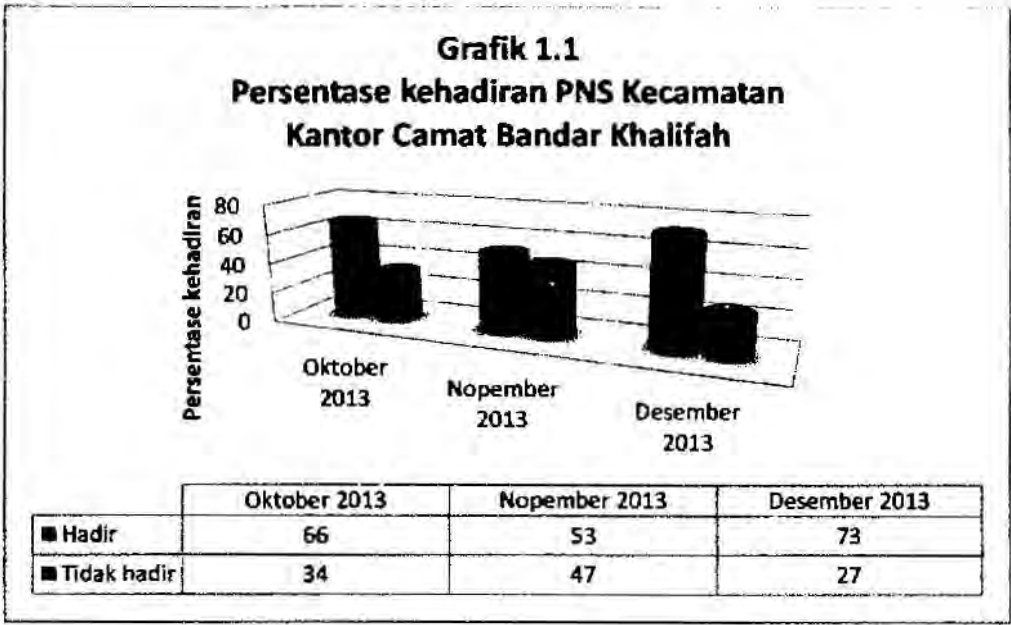
PNS yang bekerja di lingkungan kantor Camat se-kabupaten Serdang Bedagai di dorong untuk dapat menjalankan roda pemerintahan sesuai dengan visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Serdang Bedagai yaitu : Visinya sebagai berikut : **Kompetensi dan Etika Sumber Daya Aparatur Menuju Pelayanan**

Masyarakat Maju , sedangkan salah satu misinya adalah : **Meningkatkan Kualitas dan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Serdang Bedagai.**

Dikantor Camat Kabupaten Serdang Bedagai terdiri dari 232 pegawai negeri sipil dengan klasifikasi status kepegawaian terdiri dari Eselon I : 3 orang , Eselon II : 45 orang, Eselon III : 159 orang, Eselon IV : 29 orang. Formasi jabatan pegawai negeri sipil kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai sudah memadai untuk menjalankan roda pemerintahan di wilayah kecamatan , namun kinerja PNS masih belum menunjukkan hasil kerja yang optimal.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai menggunakan DP3. Adapun unsur – unsur dalam DP3 terdiri dari : kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Penilaian DP3 bersifat satu arah , karena dilakukan langsung oleh atasan / pejabat yang berwenang. Unsur – unsur yang dinilai dalam DP3 secara umum hanya mengandung tentang ideology dan nasionalisme , sementara untuk penilaian kinerjanya sendiri tidak tergambar, sehingga diperlukan instrumen baru yang lebih lengkap untuk pengukuran kinerja personil berdasarkan fungsi dari peran personil (PP Nomor 10 Tahun 1979).

Berdasarkan data yang ada bahwa pegawai setiap hari harus mengisi absensi setiap hari sebagai syarat kehadiran pegawai di kantor sehingga menjadi tolak ukur penilaian kedisiplinan seorang pegawai. Berikut rekapitulasi tingkat kehadiran pegawai kecamatan di kecamatan Bandar Khalifah pada bulan Oktober, Nopember dan Desember 2013.



Sumber : Absensi PNS Kecamatan Bandar Khalifah Tahun 2013

Dari grafik diatas dapat dilihat lebih banyak PNS yang tidak hadir dibandingkan dengan Non PNS (tenaga honorer). Hal ini menerangkan bahwa lebih kurang ada 19 orang PNS setiap bulannya yang tidak hadir ke kantor.

Berkaitan dengan hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang rendah . Kondisi diatas dapat menurunkan kinerja pegawai dan berdampak pada penurunan keberhasilan program di kecamatan.

Untuk mengatasi hal tersebut maka ada beberapa *factor* yang dapat berhubungan dengan kinerja seorang pegawai, salah satunya adalah factor kompetensi. Seorang pegawai akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila di dukung oleh pegawai – pegawai yang berkompeten dibidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga

dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi dalam mendorong kinerja Pegawai Negeri Sipil di kecamatan kabupaten Serdang Bedagai.

PNS di lingkungan kecamatan kabupaten Serdang Bedagai dapat menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri tetapi berhubungan dengan kemampuan, etika kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu PNS di lingkungan kecamatan harus memiliki kemampuan (*ability*), aspek moral dan motivasi kerja (*motivation*). Kemampuan seorang PNS tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja seorang PNS tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan dari kutipan berita yang ada di surat kabar harian yang beredar di Serdang Bedagai di beritakan tentang oknum pegawai negeri sipil yang melakukan tindakan melanggar hukum seperti berita dua pegawai negeri di Kabupaten Serdangbedagai (Sergai) berinisial LH (29) dan IR (47), keduanya warga Medan ditangkap Sat Reskrim Polres Sergai terkait kasus tindak pidana korupsi, Sabtu (22/2/2014) sore. Kedua PNS tersebut ditangkap atas kasus penyelewengan dana retribusi yang tidak mereka storkan ke kas negara saat keduanya bekerja di Kantor Pelayanan Perizin Terpadu Pemkab Serdang Bedagai tahun 2012 lalu. (*Dikutip dari Surat Kabar Medan Bagus .Com : 23/2/2014*).Pegawai negeri sipil (PNS) harus tangguh dan profesional, dan berkompeten. Sebab, selain berperan sebagai perumus dan pelaksana kebijakan pemerintah, PNS juga menjadi pelaksana keputusan-keputusan politik. Apabila ada oknum PNS yang menjadi wartawan bagaimana ia menjalankan kedua tugas dan fungsi yang jelas sudah bertolak belakang dengan kedinasan sebagai PNS yang seharusnya

mengabdikan pada negara. Sementara tampak terlihat ada oknum pegawai negeri sipil (PNS) yang berprofesi ganda alias rangkap jabatan. Salah satunya, oknum PNS di Kabupaten Serdang Bedagai berinisial MR yang belakangan ini keranjingan terlibat di Media, sehingga tugas utamanya sebagai abdi dan pelayan masyarakat jelas terganggu. “Sepertinya oknum PNS MR tersebut tidak sungkan-sungkan lagi menyatakan dirinya sebagai pengurus atau Kepala Biro di sebuah Media. Ini sangat berbahaya dan merugikan bangsa dan negara. Karena akibat oknum itu terlibat di dalam sebuah wadah organisasi jelas kinerja utamanya terganggu. Padahal PNS itu digaji negara untuk mengurus tugas-tugas kantor sesuai bidang yang ditanganinya.” (Dikutip dari surat kabar harian Radar online.com : 22/01/2014)

Dari uraian diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini peneliti mengangkat judul “ *Pengaruh Kompetensi dan Etika Kerja terhadap Motivasi kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai*”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian adalah :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Apakah ada pengaruh etika kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai?

3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai?
4. Apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai melalui motivasi kerja?
5. Apakah ada pengaruh etika kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai melalui motivasi kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap motivasi Pegawai Negeri Sipil kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai melalui motivasi kerja.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai melalui motivasi kerja.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang baik untuk :

1. Secara Teoritis

Memberikan informasi untuk mengembangkan ilmu manajemen terutama Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Secara Praktis

- a. Sebagai masukan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Serdang Bedagai untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui kompetensi , etika kerja dan motivasi .
- b. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan peneliti dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah kompetensi , etika kerja, motivasi dan kinerja pegawai .
- c. Bagi pihak lain , diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya mengenai masalah yang sama dimasa – masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kompetensi

Pengertian kompetensi dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Nopember 2003 ditentukan bahwa "Kompetensi adalah kemampuan dan karak-teristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, dan efisien.

Spencer & Spencer dalam Sahara (2004) mendefinisikan kompetensi secara garis besarnya sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Sejalan dengan definisi di atas, komponen -- komponen atau elemen yang membentuk sebuah komponen menurut Spencer & Spencer yang di kutip (*dalam Tim Peneliti Badan Kepegawaian Negara 2004 : Online*) adalah:

- a. Motif (*Motives*) sesuai yang konsisten atau dikehendaki oleh seseorang yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.
- b. Karakter Pribadi (*Traits*) adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

- c. Konsep Diri (*Self Concept*) adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- d. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam suatu area aspek spesifik tertentu.
- e. Keterampilan (*Skills*) adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik maupun mental tertentu.

Untuk menerapkan sistem *merit* secara konsisten, dalam pelaksanaan pemanfaatan pegawai harus didasarkan pada standar jabatan dan kompetensi. Hal ini agar kompetensinya dapat dijamin, konsisten, dan ekuivalen pada levelnya, serta mampu menghadapi perubahan global. Standarisasi adalah proses merumuskan, menetapkan, menerapkan, dan merevisi standar yang dilaksanakan secara tertib dan bekerja sama dengan semua pihak. Standar jabatan merupakan standar yang diciptakan untuk setiap jabatan dalam suatu organisasi.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2000), “secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja maksimal”.

Dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 November 2003 ditetapkan bahwa Standar Kompetensi Jabatan Struktural adalah persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugas jabatan struktural.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah bahwa standar kompetensi jabatan meliputi kompetensi dasar dan kompetensi bidang, sebagai berikut :

a. Kompetensi Dasar

Kompetensi dasar adalah kompetensi yang mutlak atau wajib dimiliki oleh setiap pejabat struktural. Atau dapat pula dikatakan bahwa kompetensi dasar adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menduduki jabatan struktural. Oleh karena itu, kompetensi dasar mutlak harus dimiliki oleh setiap pejabat struktural PNS pada hakekatnya ditetapkan (given) kompetensi dasar meliputi yaitu : integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama, serta fleksibilitas. Deskripsi dan kelima kompetensi di atas, secara jelas dapat di lihat dalam kamus kompetensi jabatan.

b. Kompetensi Bidang

Kompetensi bidang adalah kompetensi yang diperlukan oleh setiap pejabat struktural sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya atau dapat pula dikatakan bahwa kompetensi bidang adalah kompetensi yang diperlukan untuk mendukung bidang tugas jabatan struktural masing – masing pegawai. Karena setiap jabatan memiliki karakteristik yang berbeda dengan antara satu dengan yang lainnya, maka konsekuensinya, kompetensi yang diperlukan juga berbeda sesuai dengan bidang tugasnya masing –masing. Oleh karena itu, untuk menetapkan kompetensi bidang setiap jabatan, perlu dilakukan

serangkaian proses untuk menyusunnya. Rangkaian proses inilah yang dikenal dengan prosedur penyusunan standar kompetensi jabatan, pada dasarnya khusus digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi bidang. Dengan kata lain, identifikasi kompetensi bidang dilakukan melalui tahap – tahap penyusunan dan jumlahnya disepakati berkisar selama 5 (lima) sampai 10 (sepuluh) yang dipilih dari kompetensi yang terdapat dalam kamus kompetensi jabatan

Cakupan standar kompetensi pegawai Negeri Sipil pada prinsipnya dapat didasarkan kepada jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan – jabatan tersebut berdasarkan pada sifat pekerjaannya dapat disusun standar kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang spesifik. Seorang Pegawai Negeri Sipil agar menjadi kompeten, maka yang bersangkutan minimal harus memenuhi kualifikasi dan mampu melaksanakan etika yang ditetapkan. Secara kualitatif, kualifikasi Pegawai Negeri Sipil dapat ditinjau dari tiga unsur utama, yaitu : keahlian, kemampuan teknis, dan sifat – sifat personel yang baik. Untuk keahlian Pegawai Negeri Sipil antara lain harus : memiliki pengalaman yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, memiliki pengetahuan yang mendalam dibidangnya, memiliki wawasan luas dan beretika. Untuk kemampuan teknis, Pegawai Negeri Sipil antara lain harus memahami tugas – tugas dibidangnya. Kemudian untuk sifat personil yang baik antara lain harus memiliki : disiplin tinggi, jujur, sabar, menaruh minat, terbuka, obyektif, pandai berkomunikasi, profesional, selalu siap dan terlatih (Suprpto, 2002 : 3).

Berdasarkan dari sekian banyaknya pendapat tentang kompetensi, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan sesuatu yang wajib dimiliki oleh setiap para pegawai negeri sipil adalah kemampuan yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam menjalankan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Kompetensi pegawai dapat diukur melalui 6 (enam) variabel yaitu: semangat berprestasi, ketelitian dan kejelasan kerja, inisiatif, kemauan untuk menggali informasi, empati dan orientasi pelayanan kepada pelanggan (*Dyah Kusumastuty : Lokakarya seri manajemen sumber daya manusia*)

Semangat berprestasi adalah sikap pegawai untuk melakukan tugas lebih giat dengan kerjasama, disiplin dan bertanggung jawab untuk tujuan bersama. Ketelitian dan kejelasan kerja adalah pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai dengan memperhatikan standar kerja yang telah ditetapkan. Inisiatif adalah pegawai menyampaikan ide – idenya kepada pimpinan untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Menggali informasi adalah pegawai dalam mengembangkan pola pikirnya memerlukan informasi dari berbagai sumber, disamping memperoleh informasi dari lingkungan kerja. Empati adalah sikap pegawai yang terdapat dalam unit – unit yang merupakan satu kesatuan, yang mana dalam pelaksanaan tugasnya saling membantu satu sama lainnya.

2. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Pengertian etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja.

Webster (2007), “etika” didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka .

Harsono dan Santoso (2006) yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2000) yang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Tasmara, 2000). Etika kerja yang tinggi merupakan rutinitas yang tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai

etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja.

Menurut Hasyim (2010) dalam bukunya “ Etika Kerja Karyawan “ bahwa yang dimaksud dengan etika kerja adalah norma-norma yang melandasi tata krama hubungan antara seorang karyawan dengan pihak lainnya. Pihak-pihak yang berhubungan antara lain:

- 1). Antara karyawan dengan perusahaan
- 2). Antara tugas, wewenang, dan jabatan
- 3). Antara atasan dan bawahan
- 4). Antar Karyawan

Disini akan di jelaskan secara rinci pihak-pihak yang berhubungan tersebut:

1). Hubungan antara karyawan dengan perusahaan

- a) Seorang karyawan harus berusaha yang terbaik untuk kepentingan perusahaan, jelasnya bahwa setiap karyawan harus berbuat yang terbaik bagi perusahaan.
- b) Seorang karyawan harus berusaha meningkatkan kemampuannya untuk mencapai yang terbaik, yakni kontribusi karyawan tergantung dari kemampuan dan semangat untuk menghasilkan yang terbaik.
- c) Seorang karyawan harus bersikap achievement oriented yaitu pencapaian orientasi target dalam kerja.

- d) Seorang karyawan harus bertingkah laku yang baik dan menghindari hal-hal yang mencemarkan nama baik perusahaan.

2). Hubungan antara tugas, wewenang, dan jabatan

Seorang karyawan harus mempunyai rasa tanggung jawab dalam menggunakan wewenang dan jabatan agar tidak merugikan perusahaan, rekan kerja, orang lain dan dirinya sendiri.

- a) Jangan menyalah gunakan wewenang demi kepentingan pribadi, atau mendahulukan atau memihak kelompok-kelompok tertentu.
- b) Jangan mengungkapkan data atau strategi perusahaan yang bersifat rahasia kepada pihak-pihak yang tidak berhak mengetahuinya yang dapat menyebabkan kelangsungan hidup perusahaan terancam.

3). Hubungan antara atasan dan bawahan

- a) Bawahan harus bersikap hormat pada atasannya, dengan kata lain penghormatan bawahan terhadap atasannya semata-mata atas pertimbangan wewenang, tanggung jawab dan wibawa.
- b) Garis tanggung jawab adalah dari bawah keatas, yakni bawahan bertanggung jawab kepada atasan dan atasan mempertanggung jawabkan bawahannya.
- c) Seorang karyawan jangan membohongi, menyembunyikan data atau dengan sengaja berusaha menyesatkan atasannya untuk hal-hal yang ada kaitannya dengan perusahaan. Atasan yang tidak mendapat

informasi, atau mendapat informasi yang salah berakibat kesimpulan dan keputusan yang salah pula, yang pada akhirnya menyebabkan kerugian perusahaan.

- d) Atasan harus bersifat mendidik dan memberi pengarahan kepada bawahannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan unjuk kerja dan sikap kerja, karena kemajuan anak buah merupakan tanggung jawab atasannya.
- e) Seorang atasan harus menjadi panutan bagi bawahannya, tingkah laku atasan harus mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh bawahannya.

4). Hubungan antar karyawan

- a) Saling menghargai dan membina semangat kerjasama yakni dengan saling menghargai karena persamaan harkat dan martabat dan membina kerjasama karena semua karyawan bekerja dalam team yaitu perusahaan.
- b) Menghindari tindakan ketidak harmonisan, pertentangan dan keresahan diantara karyawan.

b. Etika Pegawai Negeri Sipil

Sebagai unsur aparatur Negara dan abdi masyarakat Pegawai Negeri Sipil memiliki akhlak dan budi pekerti yang tidak tercela, yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam

menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, wajib memberikan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah.

Untuk menjamin agar setiap Pegawai Negeri Sipil selalu berupaya terus meningkatkan kesetiaan ketaatan, dan pengabdianya tersebut, ditetapkan ketentuan perundang-undangan yang mengatur sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil, baik di dalam maupun di luar dinas.

Nilai-nilai Dasar Nilai-nilai dasar yang harus dijunjung tinggi oleh Pegawai Negeri Sipil meliputi:

1. ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa;
2. kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
3. semangat nasionalisme;
4. mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan pribadi atau golongan;
5. penghormatan terhadap hak asasi manusia;
6. tidak diskriminatif;
7. profesionalisme, netralitas, dan bermoral tinggi;
8. semangat jiwa korps.

Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap Pegawai Negeri Sipil wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, serta terhadap diri sendiri dan sesama Pegawai Negeri Sipil.

Etika bernegara meliputi:

1. melaksanakan sepenuhnya Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
2. mengangkat harkat dan martabat bangsa dan negara;
3. menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia;
4. menaati semua peraturan perundang-undang yang berlaku dalam melaksanakan tugas;
5. akuntabel dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan;
6. tanggap, terbuka, jujur, dan akurat, serta tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijakan program pemerintah;
7. menggunakan atau memanfaatkan semua sumber daya Negara secara efisien dan efektif;
8. tidak memberikan kesaksian palsu atau keterangan yang tidak benar.

Etika dalam berorganisasi adalah :

1. melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku;
2. menjaga informasi yang bersifat rahasia;

3. melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;
4. membangun etos kerja dan meningkatkan kinerja organisasi;
5. menjalin kerjasama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan;
6. memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas;
7. patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja;
8. mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi;
9. berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.

Etika dalam bermasyarakat meliputi :

1. mewujudkan pola hidup sederhana;
2. memberikan pelayanan dengan empati, hormat, dan santun tanpa pamrih dan tanpa unsur pemaksaan;
3. memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka, dan adil serta tidak diskriminatif;
4. tanggap terhadap keadaan lingkungan masyarakat;
5. berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas.

Etika terhadap diri sendiri meliputi:

1. jujur dan terbuka serta tidak memberikan informasi yang tidak benar;
2. bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan;

3. menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan;
4. berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap;
5. memiliki daya juang yang tinggi;
6. memelihara kesehatan jasmani dan rohani;
7. menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga;
8. berperampilan sederhana, rapih, dan sopan.

Etika terhadap sesama Pegawai Negeri Sipil:

1. saling menghormati sesama warga negara yang memeluk agama/kepercayaan yang berlainan;
2. memelihara rasa persatuan dan kesatuan sesama Pegawai Negeri Sipil;
3. saling menghormati antara teman sejawat baik secara vertikal maupun horisontal dalam suatu unit kerja, instansi, maupun di luar instansi;
4. menghargai perbedaan pendapat;
5. menjunjung tinggi harkat dan martabat Pegawai Negeri Sipil;
6. menjaga dan menjalin kerja sama yang kooperatif sesama Pegawai Negeri Sipil;
7. berhimpun dalam satu wadah Korps Pegawai Republik Indonesia yang menjamin terwujudnya solidaritas dan soliditas semua Pegawai Negeri Sipil dalam memperjuangkan hak-haknya.

Penegakan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran Kode Etik Pegawai Negeri Sipil dikenakan sanksi moral. Sanksi moral dibuat

secara tertulis dan dinyatakan secara tertutup atau secara terbuka oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins (2008) mendefinisikan motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan *intensitas, arah dan ketekunan* seorang individu untuk mencapai tujuannya. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Namun intensitas yang tinggi seperti ini tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan *arah* yang menguntungkan organisasi. Terakhir , motivasi memiliki dimensi ketekunan . Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bias mempertahankan usahanya. Individu – individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

Gibson (1995) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedangkan menurut pendapat Hamalik (1993) “motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan”.

Sarwoto (1991) mengemukakan pengertian motivasi sebagai proses pemberian motif (penggerak) kerja kepada karyawan sedemikian rupa sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan Hasibuan (2005), mengartikan “motivasi adalah pemberian daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Rivai dan Sagala (2009), mendefinisikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Nawawi (2002) motivasi (*motivation*) berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu, sehingga motivasi berarti adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi dapat juga diartikan sebagai keinginan yang terdapat pada seseorang atau individu yang melakukan aktivitas guna melakukan suatu tindakan.

b. Teori-Teori Motivasi

Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan (*content theory*), teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*). Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (*energi*) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (*motivasi intrinsik*) maupun dari luar individu (*motivasi ekstrinsik*).

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang. Dalam konteks studi psikologi, Abin Syamsuddin Makmun (2003) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya:

- a). Durasi kegiatan ,b). Frekuensi kegiatan, c). Persistensi pada kegiatan,
- d). Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan; e). Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan , f). Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan ,g). Tingkat kualifikasi prestasi atau produk (out put) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan, h). Arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

1). Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan (Mathis dan Jackson, 2001). Pada teori ini, Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas:

- a). Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar
- b). Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c). Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d). Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
- e). Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

2). Teori dua Faktor Herzberg

Teori yang menghubungkan factor – faktor intrinsik dengan kepuasan kerja (*job satisfier*), sementara mengaitkan factor – factor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor – factor pemuas disebut juga “ Motivator “ dan factor penyebab ketidakpuasan kerja disebut factor higienis (*hygienic factors*).

Faktor – factor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yaitu , yang mampu memuaskan dan mendorong orang – orang untuk bekerja dengan baik, factor tersebut terdiri dari : a) prestasi, b). Promosi atau kenaikan pangkat, c). pengakuan, d). pekerjaan itu sendiri, e). penghargaan, f). tanggungjawab, g). keberhasilan dalam bekerja, h). pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Sedangkan factor – factor higienis meliputi : a). gaji, b). kondisi kerja, c). status, d). kualitas supervise, e). hubungan antar pribadi, f). kebijakan dan administrasi perusahaan.

Faktor – factor higienis ini bila diadakan perbaikan akan mengurangi rasa ketidakpuasan , dan jika diabaikan maka akan menambah kekecewaan dan rasa tidak puas pada pegawai. (Robbins, 2008).

3). Teori Kebutuhan Mc Clelland

Teori yang menyatakan bahwa pencapaian , kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan yang penting yang membantu

menjelaskan motivasi yaitu pencapaian, kekuatan dan hubungan. Hal – hal tersebut didefinisikan sebagai berikut ;

- a). Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar – standar , berusaha keras untuk berhasil.
- b). Kebutuhan kekuatan (*need for power*) yaitu kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c). Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Pegawai

Secara umum ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai sebagai berikut:

1). Faktor-faktor yang timbul dari dalam diri pegawai (faktor intern) yakni:

Setiap individu menjadi karyawan atau pegawai pada suatu perusahaan atau instansi dalam melakukan kegiatannya tentunya didasarkan pada kepentingan ekonomi karena desakan ingin memenuhi kebutuhan dan meningkatkan taraf hidupnya hak inilah yang menjadi motivasi atau pendorong bagi mereka. (1) Kepuasan dalam memperoleh pelayanan. Adapun yang menjadi pendorong bagi pegawai

untuk lebih giat bekerja adalah untuk memperoleh pelayanan yang efisien, karena dengan adanya pelayanan yang baik dengan sendirinya dapat meningkatkan motivasi kerja bagi para pegawai itu sendiri. (2) Adanya harapan untuk memperoleh fasilitas. Setiap pegawai atau karyawan tentunya mengharapkan fasilitas yang lebih baik pula, artinya setiap karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat demi mendapatkan jabatan dan fasilitas yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkannya.

2). Faktor-faktor yang timbul dari luar diri Pegawai (faktor ekstern) yaitu :

a) Keadaan lingkungan

Keadaan lingkungan disini tak lain adalah jarak antara instansi dengan tempat tinggal pegawai, merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, karena semakin jauh jarak tempat tinggal pegawai dengan instansi maka semakin berkurang motivasi pegawai untuk lebih giat dalam bekerja hal ini sering kali disebabkan oleh adanya hambatan transport.

b) Adanya Hadiah

Dalam meningkatkan gairah kerja pegawai untuk lebih aktif dan termotivasi maka instansi akan memberikan sesuatu yang bersifat merangsang gairah kerja para pegawai yang giat, aktif, dan rajin, hal ini diharapkan agar dapat menumbuhkan kegairahan kerja para pegawai untuk

lebih giat meningkatkan kinerja kerja mereka demi pencapaian tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut.

c) Penempatan Jabatan yang sesuai.

Penempatan jabatan bagi para pegawai seringkali dapat menimbulkan suatu masalah bagi pegawai yang bersangkutan. Hal ini disebabkan oleh jabatan yang diberikan dan ditempati oleh para pegawai tersebut tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki, sehingga menyebabkan kegairahan kerja dan motivasi kerja pegawai yang berkurang.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Mathis dan Jackson, 2002). Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2002).

Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi (Pramudyo, 2010).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Prawirosentono (1999) dalam Pramudyo (2010), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan juga akan menjadi baik.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi dan kompetensi adalah unsur-unsur yang membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya atau tugasnya. Untuk kepentingan pendekatan dalam melakukan penelitian ini, selanjutnya teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk mengkaji analisis kinerja pegawai dalam hubungannya dengan tupoksi adalah teori kinerja pegawai (performance) yang diformulasikan oleh Keith Davis di atas, yaitu $\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$. Teori tersebut akan diaplikasikan dengan menggunakan berbagai sumber rujukan yang telah dimodifikasi sesuai dengan permasalahan yang akan dikaji. Dengan demikian faktor-faktor motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kemudian menurut Keith Davis (2007) merumuskan bahwa:

Human Performance	=	Ability	x	Motivation
Motivation	=	Attitude	x	Situation
Ability	=	Knowledge	x	Skill

Penjelasan:

1). Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara Psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2). Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap *negative* (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Teori yang disebutkan menegaskan bahwa kompetensi sangat berhubungan dengan kinerja, dimana kompetensi dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi dan memaksimalkan hasil kerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut (Anwar, 2000) adalah: 1) faktor kemampuan, 2) faktor motivasi. Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan (*knowledge*). Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan

yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

Para pimpinan kantor sangat menyadari bahwa ada perbedaan kinerja antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun para pegawai bekerja pada bagian yang sama, namun produktivitas mereka bisa tidak sama.

Sedangkan Robbins (1996), bahwa kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*).

c. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kerja pegawai didasarkan atas penilaian dan kemampuan dari karyawan yang bersangkutan dengan menilai faktor-faktor kemampuan, disiplin, dan kreativitas. Kinerja merupakan cerminan dari motivasi karyawan yang dinilai. Jadi tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung dari cerminan perilaku dan kemampuan (motivasi) pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam rangka penilaian kinerja organisasi pelayanan publik, Dwiyanto (1995) menyebutkan lima indikator dalam penilaian kinerja birokrasi pelayanan publik, yaitu:

- 1). Produktivitas. Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output.
- 2). Kualitas layanan. Kualitas layanan cenderung semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk tentang organisasi publik muncul karena ketidakpastian dan ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.
- 3). Responsivitas yaitu kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas menunjukkan keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan masyarakat.
- 4). Responsibilitas yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi public dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang baik atau sesuai dengan kebijakan organisasi.
- 5). Akuntabilitas yaitu menunjukkan seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih rakyat.

Menurut Kumorotomo dalam Dwiyanto (2002) bahwa kriteria yang dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik, antara lain sebagai berikut: a). Efisiensi, b). Efektivitas, c). Keadilan, d). Daya Tanggap.

Kinerja pegawai kantor Camat Kabupaten Serdang Bedagai adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja yang dimaksud adalah mengenai kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

B. Penelitian Terdahulu

1. Menurut Emmyah (2009) , dalam penelitiannya Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang dapat ditarik kesimpulan hipotesis bahwa dari 4 variabel yang ada, ternyata secara simultan hanya 3 variabel yang mempunyai nilai signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan terdapat 1 variabel yang mempunyai nilai yang tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu hasil pengujian terhadap 4 hipotesis yang diajukan, ternyata terbukti mampu memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja efektif.
2. Menurut Imatama (2012) , dalam penelitiannya pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan di dapat kesimpulan hipotesis bahwa kompetensi dan motivasi memiliki

pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan Uji F dan Uji t sedangkan dengan menggunakan R square atau koefisien bahwa 48.5% bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi sedangkan 51.5% dipengaruhi oleh factor – factor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

3. Menurut Priasmara (2013) dalam penelitiannya hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tanah Tidung dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima yang menandakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel yaitu kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tana Tidung. Korelasi rs yang didapat sebesar 0.255, maka tingkat hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah pada tingkat hubungan rendah.
4. Sokro (2012) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak langsung terhadap motivasi kerja karyawan dan tidak langsung pada kinerja organisasi juga. Semakin baik budaya organisasi , semakin tinggi tingkat motivasi karyawan . Ia mengamati bahwa jika organisasi mengembangkan budaya yang kuat usaha menguntungkan dan mengakui karyawan , itu mengarah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka akan meningkat secara signifikan
5. Elliot, Campbell dan Harackiewicz (2000) bahwa penelitian ini menyelidiki penggunaan strategis penilaian kompetensi dalam pengaturan

prestasi dan meneliti konsekuensi penerapan strategi ini peningkatan diri untuk motivasi intrinsik. Dalam dua penelitian, peserta melaporkan penilaian kompetensi yang lebih tinggi menyusul umpan balik positif; pada gilirannya, penilaian kompetensi berhubungan positif dengan motivasi intrinsik. Kompetensi penilaian dimediasi hubungan langsung antara umpan balik dan motivasi intrinsik, dan mediasi ini adalah independen dari kompetensi yang dirasakan, yang juga menjabat *function*. *Study mediational 2* mengidentifikasi sifat spesifik dari efek yang diamati. Peserta menerima umpan balik positif melaporkan penilaian yang lebih tinggi kompetensi (dan kompetensi yang dirasakan), yang menyebabkan peningkatan motivasi intrinsik; proses timbal balik yang tidak operasi bagi mereka yang menerima umpan balik negatif.

6. Rahmah (2010) Analisis dampak kompetensi terhadap kinerja pekerja pada sector jasa. Sampel penelitian ini adalah 1136 pekerja dari tiga sektor yaitu pendidikan, kesehatan dan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) di Selangor, Wilayah Federal Kuala Lumpur, Penang dan Johor dikumpulkan pada tahun 2007/2008. Dalam analisis ini, Indeks Kinerja Pekerja (WPI) dan Indeks Kompetensi Pekerja (WCI) dikembangkan dan selanjutnya digunakan untuk menganalisis faktor penentu kinerja pekerja di sektor jasa yang dipilih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu, modal dan karakteristik pekerja juga menentukan kinerja terutama dalam sektor pelayanan jasa .

Dari keenam penelitian diatas , dapat dilihat persamaannya dengan penelitian ini yaitu sama – sama meneliti factor – factor yang mempengaruhi kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai , sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini tidak ada yang meneliti pengaruh kompetensi dan etika kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja Pegawai Negeri Sipil kecamatan di kabupaten Serdang Bedagai.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh antara Kompetensi dengan Motivasi

Hubungan kompetensi pegawai dalam menghasilkan pegawai secara produktif dipengaruhi oleh aspek knowledge, skill dan attitude yang merupakan dasar bagi perilaku yang kompeten dan berpengaruh pada motivasi kerja . Jika salah satu unsur tersebut yang hilang, manusia tidak dapat menghasilkan apa-apa.(*Rimsky, 2008*).

2. Pengaruh antara Etika Kerja dengan Motivasi Kerja

Etika kerja pegawai Negeri Sipil harus dapat mendorong etos kerja untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur Negara dan abdi masyarakat (*PP No. 42 tahun 2004*)

3. Pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja

Teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk mengkaji analisis kinerja pegawai dalam hubungannya dengan tupoksi adalah teori kinerja pegawai (performance) yaitu $\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$. Teori tersebut akan diaplikasikan dengan menggunakan berbagai sumber rujukan yang telah

dimodifikasi sesuai dengan permasalahan yang akan dikaji. Dengan demikian faktor-faktor motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kemudian menurut Keith Davis (2007) merumuskan bahwa:

Human Performance = Ability x Motivation

Motivation = Attitude x Situation

Ability = Knowledge x Skill

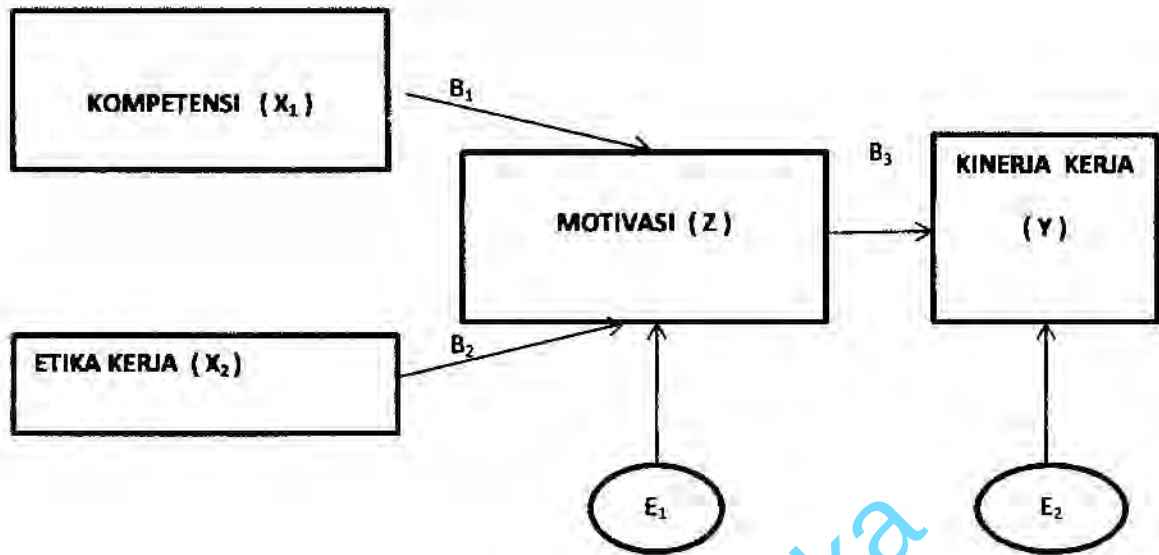
4. Pengaruh antara kompetensi, motivasi terhadap kinerja

Dalam perilaku sehari – hari atasan dapat dengan mudah mengetahui kompetensi pegawai dalam bekerja. Kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap mempengaruhi motivasi kerja sehingga kinerja pegawai akan lebih baik dan berkualitas dalam bidangnya. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai merupakan kecakapan yang dapat dilihat dan dapat dirasakan secara langsung (*visible*). (*Rimsky, 2008*)

5. Pengaruh antara etika kerja, motivasi terhadap kinerja

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan , bahkan mampu meningkatkan prestasi kerja atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan – masukan ide ditempat bekerja. (*Tasmara , 2000*).

Berdasarkan teori –teori yang telah dikemukakan sebelumnya , maka dapatlah dibuat secara skematis kerangka berpikir dalam penelitian ini yang dapat digambarkan dalam gambar 2.1 berikut ini :



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan Gambar 2.1 kerangka berpikir di atas, dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja PNS Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai;
- Etika kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja PNS Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai;
- Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja PNS Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai.

- d. Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja PNS Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai yang berdampak pada motivasi pegawai.
- e. Etika kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja PNS Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai yang berdampak pada motivasi pegawai.

D. Operasional Variabel

1. Definisi Konsep

Kompetensi PNS ini berkaitan dengan kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi kewenangan dan tanggungjawab yang diamanatkan kepadanya.

2. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini definisi operasional variable adalah sebagai berikut :

- a. Kompetensi (X_1) dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 November 2003 ditetapkan bahwa Standar Kompetensi Jabatan Struktural adalah persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugas jabatan struktural. Standar Kompetensi Jabatan ini meliputi kompetensi dasar dan kompetensi bidang. (Sumber : Modul 3 Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil, 2007).

- b. Etika Kerja (X_2) setiap Pegawai Negeri Sipil wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, serta terhadap diri sendiri dan sesama Pegawai Negeri Sipil. (*PP No. 46 tahun 2004*)
- c. Motivasi (Z) Sikap individu terhadap pekerjaan bias sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. *Frederick Herzburg (Robbin : 2007)*
- d. Kinerja (Y) dapat dikatakan bahwa motivasi dan kompetensi adalah unsur-unsur yang membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya atau tugasnya. (*Keith Davis, 2007*)

Universitas Terbuka

Tabel 2.2.

Operasionalisasi Variabel, Definisi Operasional, Dimensi, Indikator dan Skala Ukur

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Kompetensi (X ₁)	Sebagai persyaratan kompetensi yang harus dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugasnya (Ka BKN No. 46A tahun 2003)	Kompetensi Dasar adalah kompetensi yang mutlak atau wajib dimiliki oleh setiap pejabat structural.	1. INtegritas 2. Kepemimpinan 3. Perencanaan 4. Kerjasama 5. Fleksibilitas	Ordinal
		Kompetensi Bidang adalah kompetensi yang diperlukan oleh setiap pejabat structural sesuai dengan bidang pekerjaan masing – masing yang menjadi tanggungjawabnya.	1. Memiliki keahlian. 2. Memiliki kemampuan teknis. 3. Memiliki sifat personal yang baik	Ordinal
Etika Kerja (X ₂)	PNS dalam melaksanakan tugas kedinasan dan kehidupan sehari – hari harus bersikap dan berpedoman pada etika (PP No. 42 tahun 2004, BAB.IV, psl. 8,9,10,11,12)	Etika Bernegara	1. Mengangkat harkat dan martabat bangsa 2. Akuntabel dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan	Ordinal
		Etika Berorganisasi	1. Memiliki Kompetensi dalam bertugas. 2. Melaksanakan setiap kewajiban yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.	Ordinal
		Etika Bermasyarakat	1. Memberikan pelayanan secara tepat. 2. Berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas.	Ordinal
		Etika Diri sendiri	1. Jujur dalam memberikan informasi. 2. Bertindak dengan penuh kesungguhan.	Ordinal

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Motivasi (Z)	Sikap individu terhadap pekerjaan bias sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan <i>Frederick Herzburg (Robbin : 2007)</i>	Faktor Motivator (Faktor Pemuas)	1. Prestasi kerja dan penghargaan 2. Promosi / kenaikan pangkat 3. Keberhasilan dan pengakuan dalam bekerja 4. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi	Ordinal
		Faktor Higienis (Faktor Penyebab Ketidakpuasan)	1. Gaji dan status 2. Kondisi kerja dan hubungan antar pribadi 3. Kualitas supervise 4. Kebijakan dan administrasi di instansi	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Dikatakan bahwa motivasi dan kompetensi adalah unsur-unsur yang membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya atau tugasnya.(<i>Keith Davis, 2007:13</i>)	Kemampuan (Ability)	1. Potensi 2. Pengetahuan 3. Keahlian	Ordinal
		Motivasi (Motivation)	1. Sikap 2. Kondisi Kerja 3. Hubungan kerja 4. Fasilitas kerja 5. Pola Kepemimpinan Kerja	Ordinal

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan populasi Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai. Selain itu dalam penelitian ini menggunakan kompetensi dan etika kerja sebagai variabel independen. Variabel kompetensi dan etika kerja akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan yang dijadikan variabel dependen dalam penelitian ini.

Disamping menggunakan kompetensi dan etika kerja sebagai variabel independen, penelitian ini juga menggunakan variabel intervening yang akan memediasi pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen. Motivasi kerja akan digunakan sebagai variabel intervening dalam penelitian ini. Sedangkan sifat dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi dan etika kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai adalah tipe penelitian penjelasan atau *explanatory*, dimana menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai negeri sipil kantor camat di Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 232 orang dari 17 (tujuh belas) kecamatan.

2. Sampel

Pengambilan sampel penelitian digunakan rumus tertentu untuk menentukan berapa besar sampel yang harus diambil dari populasi mengingat banyaknya jumlah PNS di kantor Camat Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 232 orang .

Pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin, dimana prosedur pemilihan sampel dari tingkat pendidikan PNS yang berada di Kantor Camat Kabupaten Serdang Bedagai.

Rumus Slovin

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi = 232 orang

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, misalnya 8%.

Jadi :

$n = 232 / 1 + 232 (0.08)^2$

$n = 93.37$ dibulatkan menjadi 93

Berdasarkan rumus Slovin diatas diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 93 responden dari 17 kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh PNS . Berikut keterangan pada tabelnya :

Tabel 3.1
Alokasi Sampel Berdasarkan Proporsional

No	Kecamatan	Sampel Penelitian
1	Sei Rampah	$14 / 232 \times 93 = 5$
2	Perbaungan	$15 / 232 \times 93 = 6$
3	Serba Jadi	$11 / 232 \times 93 = 4$
4	Tanjung Beringin	$15 / 232 \times 93 = 6$
5	Pantai Cermin	$12 / 232 \times 93 = 4$
6	Bandar Khalifah	$13 / 232 \times 93 = 5$
7	Sei Bamban	$15 / 232 \times 93 = 6$
8	Tebing Tinggi	$16 / 232 \times 93 = 6$
9	Tebing Syahbandar	$12 / 232 \times 93 = 4$
10	Dolok Merawan	$13 / 232 \times 93 = 5$
11	Dolok Masihul	$13 / 232 \times 93 = 5$
12	Sipis pis	$16 / 232 \times 93 = 6$
13	Bintang Bayu	$16 / 232 \times 93 = 6$
14	Kotarih	$14 / 232 \times 93 = 5$
15	Silinda	$12 / 232 \times 93 = 4$
16	Pegajahan	$13 / 232 \times 93 = 5$
17	Teluk Mengkudu	$12 / 232 \times 93 = 4$
TOTAL		93

C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada pegawai negeri sipil kecamatan yang menjadi responden. Kuesioner yang digunakan terdiri dari beberapa pernyataan yang disusun dalam bentuk yang lebih mudah dipahami dengan menggunakan skala likert 1-5.

Pengisian instrument oleh pegawai berbentuk pernyataan – pernyataan dan memiliki lima *alternative* jawaban yaitu : SS (Sangat Setuju) = 5 ; S (Setuju) = 4 ; RR (Ragu – ragu) = 3 ; TS (Tidak Setuju) = 2 ; STS (Sangat Tidak Setuju) = 1 .

D. Prosedur Pengumpulan Data

Langkah – langkah dalam prosedur pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi dokumentasi yaitu memperoleh data dengan cara meninjau , membaca dan mempelajari dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti seperti : penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku – buku yang ada kaitannya dengan judul penelitian ini dan penelitian internet (*Internet Research*) yaitu penggunaan data yang diperoleh dari hasil penelitian di internet sebagai usaha untuk mendapatkan bahan-bahan teori yang diperlukan dalam penelitian ini.
2. Menggunakan kuesioner yaitu melakukan pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pernyataan secara tertulis dan sistematis yang

diberikan kepada setiap responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Misalnya skala nominal yang bersifat nonparametrik digunakan untuk mengukur variable nominal, bukan untuk mengukur variable interval yang bersifat parametric (Kuncoro, 2009 :172). Pada penelitian ini validitas diuji dengan menggunakan bantuan program SPSS, dengan kriteria sebagai berikut : Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. R_{hitung} tersebut dalam output SPSS dinyatakan dalam *corrected Item Total Correlation*.

1). Item Angket Kompetensi (X_1)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk item Angket Komitmen (X_1) dapat dilihat pada Tabel 3.2 dibawah ini :

Tabel 3.2
Uji Validitas Item Angket Kompetensi (X₁)

Pernyataan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0.595	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0.771	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0.740	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0.374	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0.816	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0.811	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0.855	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0.764	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2014

Pada Tabel 3.2 dapat diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk variabel kompetensi (X₁) lebih besar dari 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa ke-delapan item adalah valid. Selanjutnya berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* = 0,909 dan nilai ini lebih besar dari 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa item Angket kompetensi (X₁) adalah reliabel.

2). **Item Angket Etika (X₂)**

Berdasarkan hasil uji validitas untuk item Angket etika (X₂) dapat dilihat pada Tabel 3.3 dibawah ini :

Tabel 3.3
Uji Validitas Item Angket Etika (X₂)

Pernyataan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,703	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	0.748	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	0.635	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	0.696	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	0.694	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	0.632	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	0.635	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	0.716	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2014

Pada Tabel 3.3 dapat diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk variabel Etika (X₂) lebih besar dari 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa ke-delapan item adalah valid. Selanjutnya berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* = 0,896 dan nilai ini lebih besar dari 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa item Angket kompetensi (X₁) adalah reliabel.

3). Item Angket Motivasi (Z)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk item Angket motivasi (Z) dapat dilihat pada Tabel 3.4 dibawah ini :

Tabel 3.4
Uji Validitas Item Angket Motivasi (Z)

Pernyataan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0.419	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0.417	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0.454	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0.415	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0.612	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0.445	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0.548	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0.548	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2014

Pada Tabel 3.4 dapat diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk variabel motivasi (Z) lebih besar dari 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa ke-delapan item adalah valid. Selanjutnya berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* = 0,774 dan nilai ini lebih besar dari 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa item Angket motivasi (Z) adalah reliabel.

4). Item Angket Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk item Angket kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 3.5 dibawah ini :

Tabel 3.5
Uji Validitas Item Angket Kinerja (Y)

Pernyataan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0.596	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.618	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.485	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.662	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.595	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.578	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.809	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.597	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2014

Pada Tabel 3.5 dapat diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa ke-delapan item adalah valid. Selanjutnya berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* = 0,860 dan nilai ini lebih besar dari 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa item Angket Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel.

b. Uji Reliabilitas

Penelitian untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran melalui uji reliabilitas (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *One shot* . Disini pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan

pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan . Suatu variable dinyatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hasil dari reliabilitas dapat dilihat pada table 3.6 pada kolom Cronbach Alpha sebagai berikut :

Tabel 3.6.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabel	N of Items	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,909	0,60	8	Reliabel
Etika Kerja (X2)	0,896	0,60	8	Reliabel
Motivasi (Z)	0,860	0,60	8	Reliabel
Kinerja (Y)	0,774	0,60	8	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan data primer dengan SPSS 17.0

Berdasarkan *output* yang diperoleh pada table 3.6 , diperoleh nilai koefisien reliabilitas pada seluruh variable lebih besar dari 0,60 (> 0,60) adalah baik. Maka variable – variable yang digunakan pada instrument tersebut adalah *reliable* untuk digunakan dalam penelitian.

E. Metode Analisis Data

Setelah data dikumpulkan , maka dilakukan uji validitas – reliabilitas terhadap data yang ada. Setelah data dipastikan valid dan reliahle, maka dilakukan analisis dengan menggunakan *path analysis* (analisis jalur).

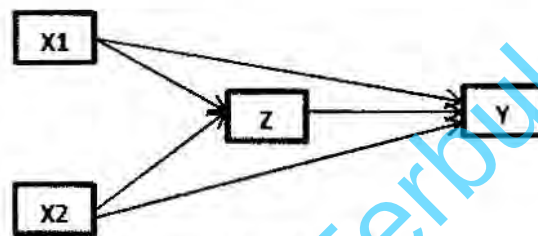
1. Analisa jalur (*Path Analysis*)

Setelah data dikumpulkan , maka dilakukan uji validitas – reliabilitas terhadap data yang ada. Setelah data dipastikan valid dan reliable, maka dilakukan analisis dengan menggunakan *path analysts* (analisis jalur).

Analisis Jalur digunakan untuk mengetahui apakah data mendukung teori, yang secara a-priori dihipotesiskan, yang mencakup kaitan struktural antar variabel terukur. Analisis Jalur atau yang lebih dikenal luas sebagai Path Analysis merupakan suatu metode pendekomposisian korelasi kedalam bagian-bagian yang berbeda untuk menginterpretasikan suatu pengaruh (*effect*).

Dalam analisis jalur yang distandarkan korelasi dapat dipecah kedalam komponen-komponen struktural (kausal) dan nonstruktural (nonkausal) didasarkan teori yang dinyatakan dalam diagram jalur. Total Efek Struktural dapat didekomposisi : Langsung dan Tidak Langsung.

Berikut diagram jalur yang menunjukkan struktur hubungan kausal antar variabel.



Gambar 3.1
Diagram Jalur

Persamaan struktur untuk diagram jalur sebagai berikut :

$$Z = P_{zx1}X_1 + P_{zx2}X_2 + \epsilon_1$$

$$Y = P_{yx1}X_1 + P_{yx2}X_2 + P_{yz}Z + \epsilon_2$$

2. Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Arikunto (2002) penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji- F dan uji - t diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Santoso (2000) pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik *normal probability plot*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan

keputusan:

- 1). Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2). Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Untuk melihat normalitas data, peneliti melakukan uji statistik non parametric Skewness – Kurtosis.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Jika variable independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal yang artinya variabel independent sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 berarti tidak ada multikoleniaritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika variance berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada grafik. Jika pola titik-titik yang terbentuk membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sebaliknya, jika tidak terbentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Selain menggunakan metode grafik, cara lain untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model adalah dengan melakukan serangkaian uji Gletser. Menurut Gujarati (2004) Uji Gletser ini dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya.

Uji Gletser ini dilakukan dengan membentuk persamaan berikut:

$$|e_i| = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + v_i$$

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan uji Gletser adalah melakukan regresi awal untuk mendapatkan nilai residu. Kemudian nilai residu tersebut dibuat absolut, untuk kemudian dilakukan regresi secara berpasangan dengan variabel independen. Jika nilai-nilai t- hitung dalam regresi berpasangan

tersebut signifikan, berarti terjadi masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak signifikan, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka – angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Berikut pengujian hipotesis dalam penelitian.

a. Uji F (Pengujian hipotesis secara serempak)

Yaitu menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Dengan ketentuan, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi dan etika kerja secara serempak terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$). Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah:

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya kompetensi dan etika kerja secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ artinya kompetensi dan etika kerja secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai.

Uji statistik yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{MS_R}{MS_E}$$

Keterangan:

F = uji F

MSR = Mean Square Regression

MSE = Mean Square Residual

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < \text{tabel } F$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} > \text{tabel } F$ pada $\alpha = 5\%$

Hasil pengujian signifikansi dapat juga dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang diperoleh yaitu:

1. Jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Selanjutnya apabila hipotesis diterima, maka dilanjutkan dengan melakukan uji parsial (uji t) atau *t-test*.

b. Uji t (Pengujian hipotesis secara parsial)

$H_0 : b_i = 0$; (Kompetensi , Etika kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai)

$H_0 : b_i \neq 0$ (Kompetensi , Etika kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai).

Alat uji yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah dengan uji statistic t dua arah, dengan ketentuan jika hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0

ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya jika hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Pengolahan data dengan menggunakan computer dengan perangkat lunak SPSS 19.0.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variable independen, bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variable independen terhadap variable dependen dan bila R^2 semakin kecil mendekati nol menunjukkan semakin kecil pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

Universitas Terbuka

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Kabupaten Serdang Bedagai yang beribukota Sei Rampah adalah kabupaten yang baru dimekarkan dari Kabupaten Deli Serdang sesuai dengan UU RI Nomor 36 Tahun 2003 pada tanggal 18 Desember 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Samosir dan Kabupaten Serdang Bedagai pada tanggal 18 Desember 2003, pada masa pemerintahan Presiden Megawati Soekarnoputri.

Bupatinya adalah Ir. H. Soekirman, Wakil Bupati adalah Sukriyanto serta Sekretaris Kepala Daerah adalah Drs. H. Haris Fadhillah, M.Si. Ketiga pimpinan ini dikenal sebagai pimpinan yang sangat kompak, sehingga menjadikan Serdang Bedagai menjadi kabupaten pemekaran terbaik di Indonesia, dan kabupaten terbaik di Sumatera Utara.

Proses lahirnya undang-undang tentang pembentukan Sergai sebagai kabupaten pemekaran merujuk pada usulan yang disampaikan melalui Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 18/K/2002 tanggal 21 Agustus 2002 tentang Persetujuan Pemekaran Kabupaten Deli Serdang.

Kemudian Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Deli Serdang Nomor 26/K/DPRD/2003 tanggal 10 Maret 2003 tentang Persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Deli Serdang Atas Usul Rencana Pemekaran Kabupaten Deli Serdang menjadi 2 (dua) Kabupaten (Kabupaten Deli

Serdang (Induk), dan Kabupaten Serdang Bedagai. Kabupaten yang luasnya mencapai 1.900,22 kilometer persegi ini, terdiri atas 243 desa/kelurahan yang berada dalam 17 (tujuh belas) kecamatan.

1. Bandar Khalipah
2. Bintang Bayu
3. Dolok Masihul
4. Dolok Merawan
5. Kotarih
6. Pantai Cermin
7. Pegajahan
8. Perbaungan
9. Sei Ramban
10. Sei Rampah
11. Serba Jadi
12. Silinda
13. Sipispis
14. Tanjung Beringin
15. Tebing Syahbandar
16. Tebingtinggi
17. Teluk Mengkudu

Penduduknya berjumlah 605.583 jiwa atau 131.844 keluarga dengan kepadatan penduduk rata-rata 313 jiwa per kilometer persegi. Dari jumlah penduduk tersebut, tingkat pengangguran terbuka relatif kecil yakni 14.774 jiwa atau sekitar 3 persen. Sementara keragaman budaya yang ada tergambar dari mukti etnis yang ada, yakni Melayu 65%, Jawa 13%, Batak Karo 6%, Batak Simalungun 4%, Angkola, Mandailing, Minang, Banjar, Aceh, Nias dan Tionghoa-Indonesia.

Potensi terbesar yang dimiliki Sergei adalah persawahan yang memproduksi 354.355 ton gabah dari luas lahan 68.967 hektar pada tahun 2003. Produksi ini surplus 134.115 ton yang didistribusikan ke berbagai daerah, disusul oleh ubi kayu 272.173 ton.

Dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi organisasi Pemerintahan Kecamatan di dukung oleh dua factor yaitu factor internal dan factor eksternal .

1. Faktor internal

a. Sumber Daya Aparatur

Dalam rangka menyelenggaraan pemerintahan Kantor Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai diperlukan pegawai/aparatur yang dapat melayani masyarakat dari semua bidang baik dari tingkat desa/kelurahan hingga tingkat kabupaten. Pegawai dan aparatur pemerintahan kantor camat di kecamatan adalah Camat sebagai pimpinan SKPD (Eselon III A) , Sekretaris (Eselon III B) , Kepala Seksi (Eselon IV A) , Ka.Subag. (Eselon IV B) dan Staf .

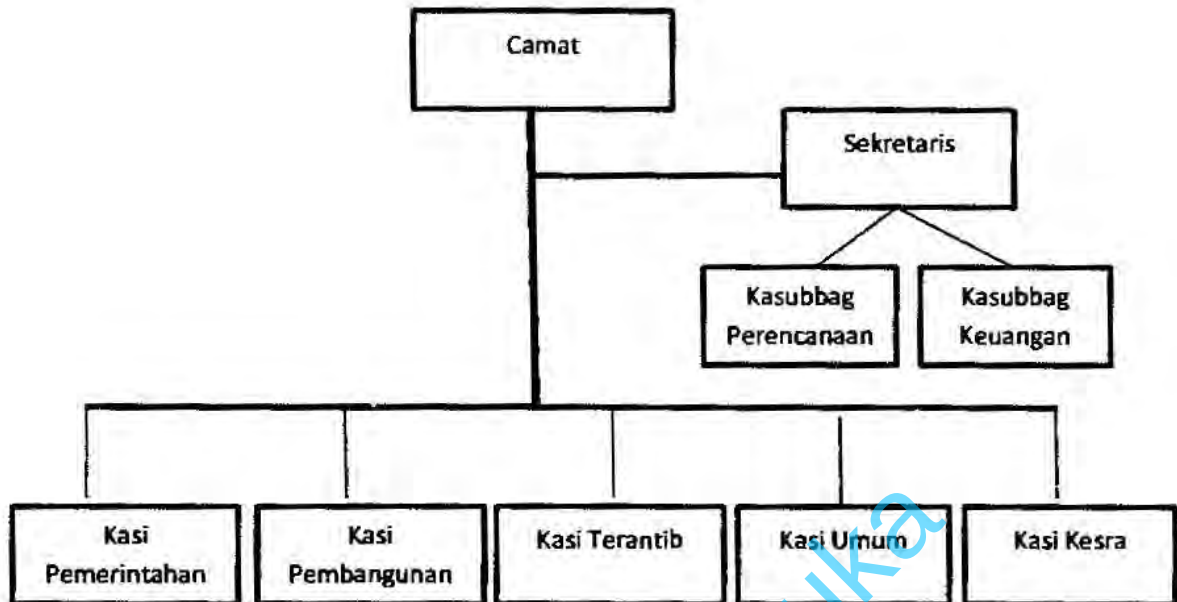
Di dalam suatu organisasi kinerja aparatur sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya sebagai penggerak roda organisasi yang merupakan faktor internal yang berpengaruh langsung terhadap lingkungan strategis organisasi.

Faktor pendidikan juga merupakan salah satu faktor internal yang menjadi indikator penentu dalam mencapai tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan umum, pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan. semakin tinggi pendidikan seorang aparatur maka semakin tinggi pula aksesibilitas pelayanan kepada masyarakat.

Tingkat pendidikan Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai antara SMA/SLTA , S1 dan S2. Berdasarkan golongan kepangkatan antara Golongan II/a sampai dengan IV/a sedangkan tingkat penjenjangan terakhir yang

sudah dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai adalah SPAMA / Latpim III dan Adum / Latpim IV.

b. Organisasi dan kelembagaan



Sumber : Kantor Camat Kecamatan Perbaungan Kab. Sergai, 2014

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Pemerintahan Kantor Camat

Adapun Struktur Organisasi Pemerintahan di Kantor Camat Kecamatan dapat dilihat pada bagan berikut ini :

Di dalam struktur organisasi tersebut di atas nampak bahwa :

1. Pimpinan SKPD adalah camat
2. Pembantu pimpinan adalah Sekretaris Camat yang dibantu oleh Kasubag Perencanaan dan Kasubag Keuangan

3. Pelaksana adalah Seksi dan kelompok jabatan struktural yang terdiri dari
a). Seksi Pemerintahan, b). Seksi Pembangunan, c). Seksi Trantib , d). Seksi Umum, e). Seksi Kesejahteraan Sosial.

2. Faktor Eksternal

Lingkungan eksternal organisasi merupakan peluang dan sekaligus tantangan bagi organisasi dalam melaksanakan tupoksinya. Jika peluang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya dan tantangan dapat diatasi dengan baik maka pelaksanaan tupoksi akan mencapai hasil yang optimal dan sebaliknya.

Faktor eksternal dinilai berdasarkan pengidentifikasian terhadap peluang dan ancaman yang dihadapi organisasi yang dimaksudkan untuk mengantisipasi perubahan lingkungan di masa akan datang yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan.

Adapun faktor eksternal berupa peluang (opportunity) dan tantangan (treaths) pada Kantor Kecamatan di kabupaten Serdang Bedagai adalah sebagai berikut :

- 1). Peluang/kesempatan (opportunity), Peluang tersebut teridentifikasi adanya Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah pasal 126 ayat 3 memberi peluang kepada Pemerintah Daerah khususnya pada pada tataran pengambil kebijakan tingkat kecamatan untuk memberdayakan penyelenggaraan pemerintahan umum. Adanya dukungan dan persepsi yang sama dari SKPD mengenai tujuan pemerintahan secara umum.
- 2). Ancaman (Treaths) yaitu kompleksitas kepentingan yang tinggi, Sistem Informasi dan komunikasi yang tidak efektif, Adanya ego sektoral.

3. Responden Penelitian

Untuk membuktikan hipotesis dari penelitian ini dilakukan penelitian terhadap Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai. Untuk mengambil sampel yang dibutuhkan metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling*. Adapun gambaran dari sampel ini dapat dilihat dari karakteristik responden pada penelitian ini yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan masa kerja.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	%
Laki - laki	48	51
Perempuan	45	49
Total	93	100

Sumber : Hasil penelitian , 2014 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa lebih banyak Pegawai Negeri Sipil kecamatan yang bekerja berjenis kelamin laki – laki dengan jumlah 48 orang (51%) dibandingkan dengan Pegawai Negeri Sipil Kecamatan yang berjenis kelamin perempuan. Komposisi ini menunjukkan sudah adanya kesetaraan Gender pada Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai sehingga tidak ada lagi perbedaan tanggungjawab dan hak selama menjalankan tugas sebagai PNS.

b. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.2
Karakteristik Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
SMA	51	54.84
Diploma	5	5.38
S1 / S2	37	39.78
Total	93	100.00

Sumber : Hasil penelitian , 2014 (data diolah)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa Pegawai Negeri Sipil Kecamatan yang menjadi responden sebanyak 93 orang yang memiliki tingkat pendidikan setingkat SMA / SLTA sebanyak 51 orang (54,84%) , sehingga sangat mempengaruhi kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja di lingkungan kerja.

c. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	%
< 30	41	44.09
31 – 40	32	34.41
41 – 50	11	11.83
> 50	9	9.68
Total	93	100.00

Sumber : Hasil penelitian , 2014 (data diolah)

Dari table 4.3 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai yang paling dominan adalah usia < 30 tahun sebanyak 41 orang (44.09%), hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai < 30 tahun paling banyak dibandingkan dengan usia lainnya,dimana usia tersebut merupakan usia produktif dan didukung dengan kompetensi yang baik akan termotivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

d. **Karakteristik responden berdasarkan masa kerja**

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	%
< 10	14	15.05
11 – 20	32	34.41
21 – 30	22	23.66
>30	25	26.88
Total	93	100.00

Sumber : Hasil penelitian , 2014 (data diolah)

Dari table 4.4 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan masa kerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai yang dominan adalah masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 32 orang (34.41%) dengan jumlah responden sebanyak 93 Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Serdang Bedagai. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja 11 – 20 tahun sudah memiliki pengalaman kerja yang baik, namun harus di dukung dengan tingkat pendidikan dan kompetensi yang baik dalam menjalankan tugas supaya hasil kerja yang diharapkan dapat tercapai.

B. Hasil

1. Deskriptif hasil penelitian

a. Variabel Kompetensi (X₁)

Berdasarkan Data yang diperoleh untuk variabel Kompetensi (X₁) dapat dilihat frekuensi jawaban responden sebagaimana pada Tabel 4.5. di bawah ini.

Tabel 4.5.
Pegawai dalam menjalankan tugasnya menunjukkan konsisten antara tindakan dengan nilai.

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	2	2,2
2	Setuju (S)	62	66,7
3	Ragu – ragu (R)	26	28,0
4	Tidak Setuju (TS)	3	3,1
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner no. 1(Data Diolah, 2014)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 62 responden (66,7%) menyatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa pernyataan diatas sangat di dukung oleh pegawai yang memiliki keinginan untuk konsisten dalam menjalankan tugasnya. Seorang pegawai dalam menjalankan tugas harus memiliki konsistensi sehingga setiap tindakan dan perbuatan harus selaras karena salah satu tugas pegawai negeri sipil adalah melayani masyarakat baik dari tingkat desa/ kelurahan hingga tingkat kabupaten.

Tabel 4.6.
Setiap Pegawai memiliki jiwa kepemimpinan

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	7	7,5
2	Setuju (S)	40	43,0
3	Ragu – ragu (R)	29	31,2
4	Tidak Setuju (TS)	17	18,3
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Hasil Kuesioner nomor 2 (Data Diolah, 2014)

Dari tabel diatas menunjukkan responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang (43,0 %) . Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil kecamatan harus memiliki jiwa kemimpinan dalam menunjang tugasnya. Jiwa kepemimpinan harus ada dimiliki oleh setiap pegawai. Karena pegawai negeri sipil pastilah akan meniti jenjang karir yang lebih tinggi. Jika itu terjadi , maka secara otomatis pegawai tersebut memiliki bawahan yang harus di pimpinnya. Untuk itu pegawai harus di latih tentang manajemen kepemimpinan.

Tabel 4.7.
Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan rencana kerja

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	8	8,6
2	Setuju (S)	40	40,3
3	Ragu – ragu (R)	34	36,6
4	Tidak Setuju (TS)	10	10,7
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 3 (Data Diolah, 2014)

Dari hasil jawaban responden dapat dilihat pernyataan setuju 40 orang (40,3) . Berarti bahwa rencana kerja yang telah dibuat secara bersama dengan rekan kerja dan atasan harus dapat dijalankan. Karena rencana kerja adalah target capaian yang harus terlaksana sehingga apa yang sudah direncanakan dapat terealisasi

sesuai target . Jika itu benar terjadi seperti yang diharapkan oleh 40 orang pegawai , maka instansi / organisasi tersebut menjadi sehat/ baik.

Tabel 4.8

Pekerjaan di kantor lebih cepat selesai apabila dilakukan secara kerjasama dibandingkan dilakukan sendiri

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	8	3,2
2	Setuju (S)	50	53,7
3	Ragu – ragu (R)	25	26,9
4	Tidak Setuju (TS)	9	9,7
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,1
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 4 (Data Diolah, 2014)

Dari tabel diatas responden yang paling dominan menjawab setuju sebesar 50 orang (53,7%) artinya pekerjaan kantor lebih cepat selesai dikerjakan secara bersama dibandingkan dilakukan sendiri karena dalam menjalankan tugas dalam satu kantor lebih diutamakan kerja tim supaya tugas apaun yang diberikan atasan dapat di selesaikan dengan cepat dan akurat .

Tabel 4.9

Pegawai mampu dalam mengoperasikan peralatan kantor dengan baik

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	3	3,2
2	Setuju (S)	43	46,2
3	Ragu – ragu (R)	37	39,8
4	Tidak Setuju (TS)	9	9,7
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,1
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 5 (Data Diolah, 2014)

Dari data diatas, responden yang menjawab setuju berjumlah 43 (46%) . Jadi pegawai harus memiliki keterampilan dalam mengoperasikan peralatan kantor guna mendukung tugas di kantor supaya cepat selesai. Kebanyakan peralatan

kantor sudah memakai teknologi canggih seperti : computer, laptop, faximile dll yang kesemuanya itu harus dipelajari secara khusus supaya pegawai tersebut tidak ketinggalan zaman.

Tabel 4.10

Pegawai mampu dalam melaksanakan tugasnya

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	2	2,2
2	Setuju (S)	39	41,9
3	Ragu – ragu (R)	41	44,1
4	Tidak Setuju (TS)	11	11,8
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 6 (Data Diolah, 2014)

Dari hasil tabel ini responden yang menjawab paling dominan ragu – ragu berjumlah 41 orang (44,1), artinya bahwa pegawai belum yakin akan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya. Dikarenakan pegawai belum memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk meningkatkan tugas, pokok dan fungsinya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Tabel 4.11

Setiap Pegawai mengutamakan kualitas pekerjaan

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	4	4,3
2	Setuju (S)	41	44,1
3	Ragu – ragu (R)	42	45,2
4	Tidak Setuju (TS)	6	6,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 7 (Data Diolah, 2014)

Dari data diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab setuju dan ragu – ragu seimbang. Schingga dapat disimpulkan bahwa tidak semua pegawai mengutamakan kualitas dalam pekerjaannya. Artinya bahwa Pegawai Negeri Sipil

Kecamatan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak menomor satukan kualitas tetapi yang penting pekerjaan tersebut cepat selesai.

Tabel 4.12
Pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan pendidikan

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	3	3,2
2	Setuju (S)	43	46,2
3	Ragu – ragu (R)	22	23,7
4	Tidak Setuju (TS)	25	26,9
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 8 (Data Diolah, 2014)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab setuju lebih dominan 43 orang (46,2%) . Jika pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak dapat dikerjakan oleh pegawai maka tugas tersebut tidak selesai . Sehingga responden mengharapkan antara jabatan dan latar belakang pendidikan harus sesuai sehingga tugas apapun yang diberikan dapat di jalankan.

b. Variabel Etika Kerja (X₂)

Berdasarkan Data yang diperoleh untuk variabel etika kerja (X₂) dapat dilihat frekuensi jawaban responden sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13
Pegawai mampu mengangkat harkat dan martabat bangsa

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	15	16,1
2	Setuju (S)	50	53,8
3	Ragu – ragu (R)	23	24,7
4	Tidak Setuju (TS)	5	5,4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 1 (Data Diolah, 2014)

Berdasarkan data diatas diperoleh pernyataan yang paling dominan adalah setuju sebesar 50 orang (53,8%). Artinya seorang Pegawai Negeri Sipil adalah abdi Negara dan abdi bangsa jadi harus mampu mengangkat harkat dan martabat bangsa, Sedangkan yang menjawab ragu – ragu berarti tidak yakin dengan tugas pokok dan fungsinya.

Tabel 4.14
Pegawai sanggup melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah secara akuntabel

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	15	16,1
2	Setuju (S)	33	35,6
3	Ragu – ragu (R)	22	23,7
4	Tidak Setuju (TS)	23	24,7
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 2 (Data Diolah, 2014)

Dari data diatas yang paling dominan responden menjawab setuju 33 orang (35,6%). Bahwa seorang pegawai dalam menjalankan tugas harus sanggup mempertanggungjawabkan kepada atasan, rekan kerja, Negara, hukum dan masyarakat .

Tabel 4.15
Pegawai memiliki kompetensi dalam bertugas

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	19	20,4
2	Setuju (S)	40	43,0
3	Ragu – ragu (R)	24	25,8
4	Tidak Setuju (TS)	10	10,8
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 3 (Data Diolah, 2014)

Dari hasil pernyataan responden yang menjawab setuju lebih dominan 40 orang (43,0%) sehingga dalam menjalankan tugas sebagai seorang PNS kompetensi adalah hal mutlak yang harus dimiliki PNS untuk mendukung tugasnya. Karena kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap , jika sudah ada pada diri PNS maka layak dikatakan sudah kompeten.

Tabel 4.16

Pegawai mampu melaksanakan setiap kewajiban yang ditetapkan oleh atasan

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	12	12,9
2	Setuju (S)	44	47,3
3	Ragu – ragu (R)	22	23,7
4	Tidak Setuju (TS)	12	12,9
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	3	3,2
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 4 (Data Diolah, 2014)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang paling dominan menjawab setuju terhadap pernyataan tersebut. Bahwa pegawai yang baik adalah pegawai yang loyal terhadap atasan.

Tabel 4.17

Pegawai mampu memberikan pelayanan secara tepat

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	8	8,6
2	Setuju (S)	38	40,9
3	Ragu – ragu (R)	36	38,7
4	Tidak Setuju (TS)	11	11,8
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 5 (Data Diolah, 2014)

Berdasarkan data diatas responden yang menjawab setuju38 orang (40,9%). Bahwa fenomena yang ada pada seorang PNS dalam pelayanan kepada

masyarakat masih belum maksimal dilakukan oleh PNS kantor Camat dalam pengurusan surat menyurat dan pengurusan lainnya. Seringkali seorang PNS mengulur waktu. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban dari responden.

Tabel 4.18

Pegawai mampu berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas.

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	12	12,9
2	Setuju (S)	38	40,9
3	Ragu – ragu (R)	26	28,0
4	Tidak Setuju (TS)	17	18,3
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 6 (Data Diolah, 2014)

Berdasarkan tabel di atas pernyataan yang paling dominan adalah setuju 38 orang (40,9%), sehingga kesadaran PNS dalam menjalankan tugasnya didasarkan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Sehingga bantuan yang ada harus diberikan secara langsung tanpa ada potongan dari okium PNS.

Tabel 4.19

Pegawai memberikan informasi yang benar

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	14	15,1
2	Setuju (S)	35	37,6
3	Ragu – ragu (R)	31	33,3
4	Tidak Setuju (TS)	13	14,0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 7 (Data Diolah, 2014)

Berdasarkan data diatas pernyataan setuju dan ragu – ragu hampir seimbang. Artinya bahwa masih ada PNS yang enggan untuk memberikan informasi yang benar kepada atasan, rekan kerja dan masyarakat sehingga dapat disimpulkan

bahwa masih ada informasi penting yang dirahaskan / untuk kalangan internal organisasi dan tidak disebar luaskan kepada masyarakat.

Tabel 4.20
Pegawai mampu bertindak dengan penuh kesungguhan

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	10	10,8
2	Setuju (S)	36	38,7
3	Ragu – ragu (R)	28	30,1
4	Tidak Setuju (TS)	19	20,4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 8 (Data Diolah, 2014)

Berdasarkan data diatas pernyataan yang dominan adalah setuju 36 orang (38,7%), artinya PNS dalam melakukan tindakan selalu dijalankan dengan penuh kesungguhan dan bertanggungjawab dengan apa yang sudah dilakukan. Seorang pegawai sebelum bertindak harus difikirkan terlebih dahulu efeknya terhadap dirinya dan pekerjaanya supaya tidak merugikan organisasi / instansi dan orang lain.

c. Variabel Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan Data yang diperoleh untuk variabel Motivasi Kerja (Z) dapat dilihat frekuensi jawaban responden sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.21
Pegawai mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerja yang dicapai selama bekerja

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	5	5,4
2	Setuju (S)	64	68,8
3	Ragu – ragu (R)	17	18,3
4	Tidak Setuju (TS)	7	7,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 1(Data Diolah, 2014)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan setuju sangat dominan sebesar 64 orang (68,8 %).Artinya bahwa pwgawai sangat mengharapkan adanya penghargaan atas prestasi kerja yang sudah dicapai oleh pegawai selama bekerja sehingga pegawai termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Sedangkan responden yang menjawab ragu – ragu dan tidak setuju juga mendominasi yang berarti bahwa masih ada pegawai dalam menjalankan tugasnya hanya mengharapkan gaji saja tanpa adanya prestasi kerja yang dapat dibanggakan.

Tabel 4.22
Pegawai yang telah lama bekerja diutamakan untuk mendapatkan promosi

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	9	9,7
2	Setuju (S)	61	65,6
3	Ragu – ragu (R)	21	22,6
4	Tidak Setuju (TS)	2	2,2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 2 (Data Diolah, 2014)

Berdasarkan data diatas responden sangat dominan menjawab setuju sebesar 61 orang (65,6%) . Artinya seorang PNS mengharapkan adanya promosi jabatan supaya dapat termotivasi untuk bekerja dan juga menambah pendapatan bagi PNS tersebut. Jika PNS terlalu lama di satu posisi jabatan saja tanpa berganti-ganti jabatan maka pegawai tersebut akan mengalami kebosanan dalam bekerja dan hasilnya juga tidak maksimal.

Tabel 4.23
Pegawai lebih baik melakukan perbuatan yang baik daripada melakukan perbuatan untuk mendapatkan uang

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	9	9,7
2	Setuju (S)	56	60,2
3	Ragu – ragu (R)	25	26,9
4	Tidak Setuju (TS)	3	3,2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 3 (Data Diolah, 2014)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden paling dominan sebesar 56 orang (60,2%) menjawab setuju atas melakukan perbuatan yang baik. Artinya pegawai dituntut untuk tidak melakukan korupsi dan kolusi yang dapat merugikan diri sendiri, instansi, Negara dan masyarakat. Harapannya bahwa antara pernyataan dan perbuatan harus sesuai di dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.24
Pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	4	4,3
2	Setuju (S)	74	79,6
3	Ragu – ragu (R)	15	16,1
4	Tidak Setuju (TS)	0	0
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 4 (Data Diolah, 2014)

Berdasarkan tabel diatas bahwa responden setuju 74 orang (79,6%) dengan pernyataan tersebut. Bahwa lingkungan tempat kerja sangat nyaman baik suasananya maupun tim kerjanya sehingga pegawai lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 4.25
Insentif yang diterima pegawai sudah sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	6	6,5
2	Setuju (S)	50	53,8
3	Ragu – ragu (R)	28	30,1
4	Tidak Setuju (TS)	7	7,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,2
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 5 (Data Diolah, 2014)

Berdasarkan data diatas 50 orang (53,8 %) menjawab setuju pernyataan tersebut. Walaupun gaji PNS sudah memiliki standard namun dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya seorang pegawai tidak hanya memikirkan kenaikan gaji atau tunjangan namun didasari dengan pengabdian kepada masyarakat. Sedikit banyaknya gaji yang diterima pegawai tidak menyurutkan motivasi dalam menjalankan tugas di kantor .

Tabel 4.26
Pegawai mendapatkan hadiah atas capaian prestasi kerja yang dilakukan

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	4	4,3
2	Setuju (S)	59	63,4
3	Ragu – ragu (R)	22	23,7
4	Tidak Setuju (TS)	7	7,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,1
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 6 (Data Diolah, 2014)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai setuju berjumlah 59 orang (63,4%) adanya hadiah yang diberikan atasan kepada bawahan atas prestasi kerja yang telah dilakukan supaya menambah semangat untuk bekerja lebih baik lagi. Di dalam melaksanakan tugas di suatu instansi salah satu cara untuk

meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan diberlakukannya hadiah (reward) bagi pegawai prestasi yang dinilai oleh atasan secara objektif.

Tabel 4.27
Penempatan pegawai sesuai dengan bidangnya masing – masing

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	8	8,6
2	Setuju (S)	42	45,2
3	Ragu – ragu (R)	24	25,8
4	Tidak Setuju (TS)	19	20,4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 7 (Data Diolah, 2014)

Pernyataan yang paling dominan adalah setuju, artinya Camat selaku atasan dapat menempatkan seorang pegawai sesuai dengan *bidang* pendidikan dan keterampilan yang dimiliki sehingga pegawai tersebut dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat tanpa harus diajari oleh atasan sehingga pegawai sangat nyaman dengan pekerjaannya.

Tabel 4.28
Hasil pekerjaan pegawai dinilai oleh atasan

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	10	10,8
2	Setuju (S)	61	65,6
3	Ragu – ragu (R)	14	15,1
4	Tidak Setuju (TS)	7	7,5
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,1
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 8 (Data Diolah, 2014)

Dari data diatas responden yang menjawab setuju sangat dominan sehingga hasil pekerjaan yang selama ini di lakukan oleh pegawai di nilai oleh atasan . Biasanya penilaian kepada pegawai dilakukan setahun sekali . Penilaian kinerja dilakukan

sebagai evaluasi bagi pegawai untuk bisa lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya sedangkan yang sudah baik lebih ditingkatkan lagi.

d. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.29
Setiap pegawai memiliki potensi

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	12	12,9
2	Setuju (S)	60	64,5
3	Ragu – ragu (R)	20	21,5
4	Tidak Setuju (TS)	1	1,1
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 1 (Data Diolah, 2014)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan setuju sangat dominan sebesar 60 orang (64,5 %).Artinya bahwa setiap pegawai harus memiliki potensi yang ada pada dirinya. Potensi yang dimiliki pegawai sangat menunjang pekerjaan secara profesional.

Tabel 4.30
Pekerjaan yang diberikan pada pegawai sesuai dengan pendidikan yang dimiliki

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	32	34,4
2	Setuju (S)	46	49,5
3	Ragu – ragu (R)	10	10,8
4	Tidak Setuju (TS)	5	5,1
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 2 (Data Diolah, 2014)

Berdasarkan data diatas responden sangat dominan menjawab setuju dan sangat setuju. Jika pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pendidikan

maka pekerjaan tersebut akan cepat selesai, sedangkan jika tidak maka pekerjaan tersebut tidak akan selesai dan ini akan berakibat buruknya kinerja suatu instansi. Terkadang penempatan pegawai tidak sesuai dengan pendidikannya sehingga pegawai tersebut harus banyak belajar dari pegawai lain .

Tabel 4.31
Setiap pegawai mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	32	34,4
2	Setuju (S)	46	49,5
3	Ragu – ragu (R)	10	10,8
4	Tidak Setuju (TS)	5	5,1
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 3 (Data Diolah, 2014)

Dari tabel diatas pernyataan responden yang dominan menjawab sangat setuju dan setuju. Untuk meningkatkan kapasitas pegawai harus diberikan pelatihan keterampilan untuk menunjang kinerjanya. Namun kenyataannya tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan. Terkadang yang mendapat kesempatan tersebut selalu orang yang sama jadi tidak ada pemerataan untuk pegawai lain.

Tabel 4.32
Pegawai bekerja dengan disiplin sesuai dengan waktu kerja yang disediakan

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	34	36,6
2	Setuju (S)	33	35,5
3	Ragu – ragu (R)	21	22,6
4	Tidak Setuju (TS)	5	5,4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 4 (Data Diolah, 2014)

Berdasarkan tabel diatas bahwa responden sangat setuju sebesar 34 orang (36,6%) dengan pernyataan tersebut. Bahwa seorang pegawai harus disiplin dalam menjalankan tugasnya seperti datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ada sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan di kantor tanpa harus ditunda esok hari atau di bawa pulang.

Tabel 4.33
Pegawai merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	26	28,0
2	Setuju (S)	37	39,8
3	Ragu – ragu (R)	27	29,0
4	Tidak Setuju (TS)	3	3,2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 5 (Data Diolah, 2014)

Berdasarkan data diatas responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 37 orang (39,8%). Artinya kondisi kerja yang kondusif dan nyaman sangat berpengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pegawai dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sedangkan yang menjawab ragu-ragu disebabkan oleh lingkungan kerja tidak lagi nyaman kondisinya sehingga pegawai menjadi malas untuk bekerja.

Tabel 4.34
Hubungan kerja antar sesama pegawai sangat baik

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	1	1,1
2	Setuju (S)	33	35,5
3	Ragu – ragu (R)	33	35,5
4	Tidak Setuju (TS)	22	23,7
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,3
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 6 (Data Diolah, 2014)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa antara pernyataan setuju dan ragu – ragu nilainya sama bahkan yang menjawab tidak setuju berjumlah 22 orang (23,7 %) artinya bahwa antar sesama pegawai masih ada persaingan untuk menduduki suatu jabatan atau mengadakan pendekatan dengan atasan . Sebab lain ada juga perbedaan perlakuan yang diberikan atasan kepada pegawainya sehingga hubungan kerja menjadi tidak baik.

Tabel 4.35
Pegawai bersedia melakukan pekerjaan dengan fasilitas yang kurang memadai

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	22	23,7
2	Setuju (S)	38	40,9
3	Ragu – ragu (R)	25	26,9
4	Tidak Setuju (TS)	8	8,6
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 7 (Data Diolah, 2014)

Pernyataan yang paling dominan adalah setuju, artinya pegawai siap bekerja dengan kondisi apapun sekalipun tidak dilengkapi dengan fasilitas yang memadai. Namun jika dilihat dari efektifitas suatu pekerjaan , maka pekerjaan tidak akan selesai tepat waktu jika tidak didukung oleh fasilitas yang lengkap.

Tabel 4.36
Setiap pegawai dalam menyelesaikan tugasnya diberikan kepercayaan oleh atasan

No	Alternative Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju (SS)	17	18,3
2	Setuju (S)	53	57,0
3	Ragu – ragu (R)	18	19,4
4	Tidak Setuju (TS)	5	5,4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
Total		93	100

Sumber: Kuesioner nomor 8 (Data Diolah, 2014)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab pernyataan paling dominan sebesar 53 orang (57,0%) adalah setuju. Bahwa seorang pimpinan atau atasan memberikan kepercayaan kepada pegawai atau bawahan pastilah akan dikerjakan sebaik – baiknya supaya kepercayaan yang telah diberikan dapat dikerjakan dengan baik supaya atasan menjadi senang dengan kita dan hasil pekerjaannya.

2. Uji Asumsi Klasik

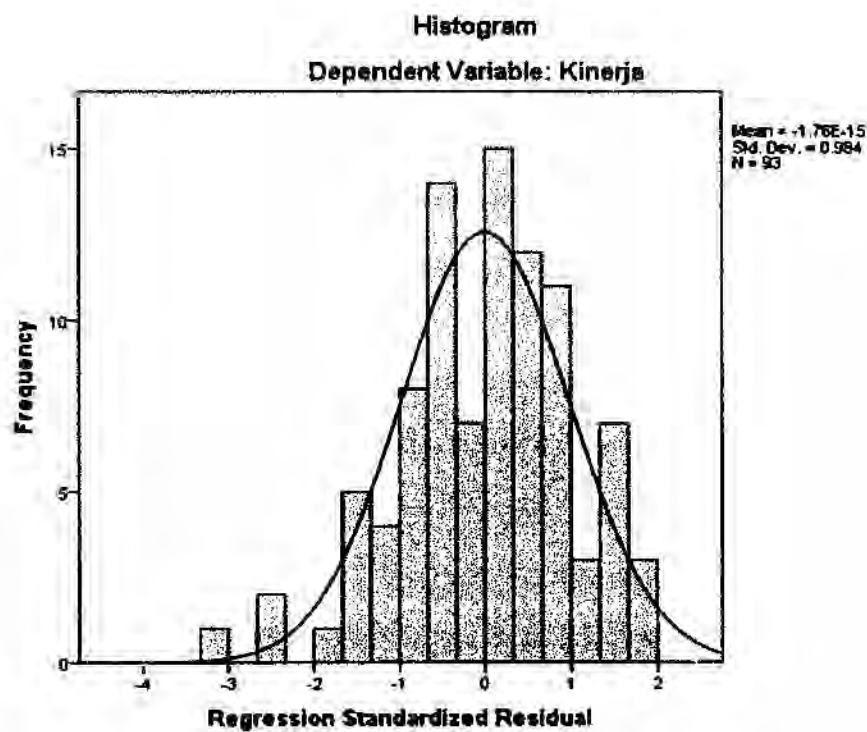
Untuk dapat melakukan analisis regresi berganda perlu pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis agar datanya dapat bermakna dan bermanfaat. Uji Asumsi klasik dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji Multikolinieitas, Uji Heterokedasitas dan uji Durbin Watson.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan dengan uji Kolmogorof Smirnov,

- a. Jika nilai Kolmogorov-Smirnov $Z \leq Z_{tabel}$, atau nilai signifikansi variabel residual $> \alpha$, maka data residual terdistribusi normal.
- b. Jika nilai Kolmogorov-Smirnov $Z > Z_{tabel}$, atau nilai signifikansi variabel residual $< \alpha$, maka data residual terdistribusi tidak normal.

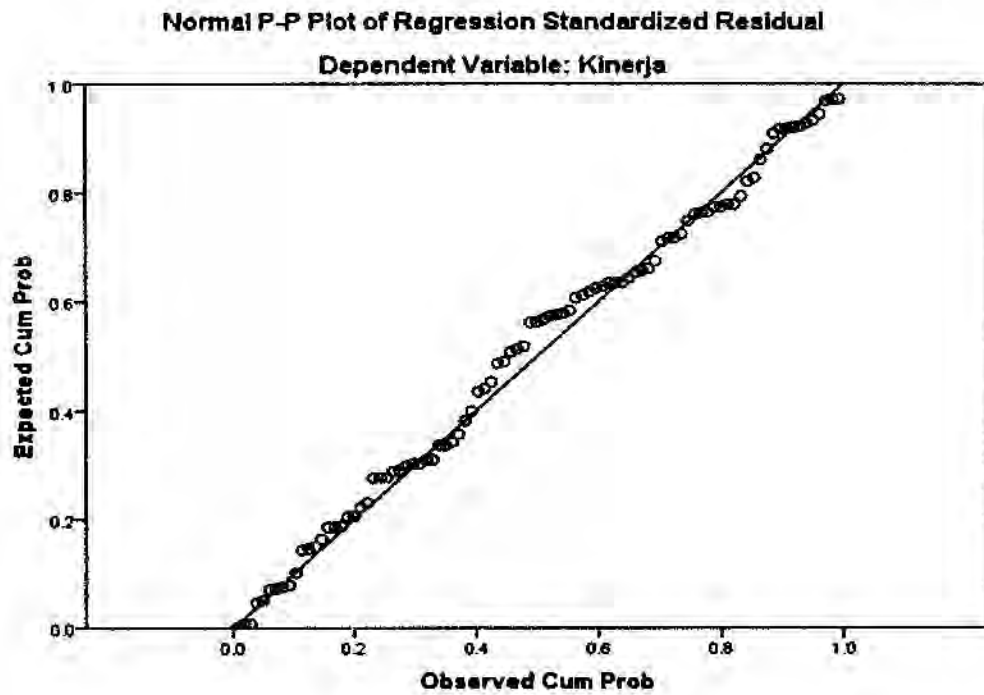
Berdasarkan lampiran 5 melalui program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) dapat disajikan hasil analisis normalitas data variabel penelitian pada gambar di bawah ini.



Sumber hasil penelitian 2014 (data diolah)

Gambar 4.2. Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan grafik Gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak condong ke kanan maupun ke kiri jadi, berarti data residual berdistribusi normal.



Sumber hasil penelitian 2014 (data diolah)

Gambar 4.3. Uji Normalitas Variabel Penelitian

Berdasarkan gambar histogram di atas dapat dilihat bahwa gambar histogram menunjukkan distribusi mendekati normal.

Selanjutnya grafik normal pola menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan menggunakan *uji sample Kosmogorov-Smirnov* dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.37
Uji Analisis Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.84892058
	Absolute	.091
Most Extreme Differences	Positive	.091
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.879
Asymp. Sig. (2-tailed)		.422

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.47 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0.422 lebih besar dari lebih besar dari 0,05, sedangkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z adalah 0.879 lebih kecil dari 1.97, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besar VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransi, dimana VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1.

Hasil uji multikolinearitas pada tabel berikut:

Tabel 4.38
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	0.489	2.047
Etika Kerja	0.548	1.823
Motivasi	0.572	1.747

Sumber hasil penelitian 2014 (data diolah)
Dependent Variable: Kinerja

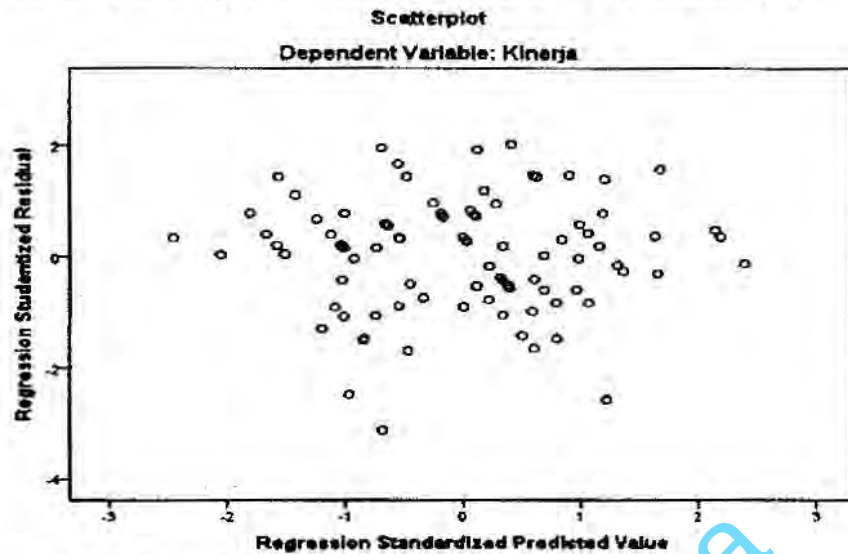
Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa seluruh variabel independen dan variable interpening yaitu kompetensi, etika kerja, motivasi, memiliki angka *Variance Inflation Faktor* (VIF) di bawah 10 dengan angka tolerance yang menunjukkan nilai lebih dari 0,10. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model yang terbentuk tidak terdapat adanya gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam modal regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghazali (2005:104) menyatakan bahwa: untuk mendeteksi apakah ada atau tidak adagejala heterokedastisitas dapat diuji dengan cara (1) Melihat grafik plot dan (2) Uji statistik dengan Uji Glejser sebagai berikut :

1). Melihat pola titik-titik pada Scatterplots regresi

Analisi grafik dengan melihat grafik plot, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$)



Sumber hasil penelitian 2014 (data diolah)

Gambar 4.4. Scatterplot regresi

Dari gambar di atas diketahui bahwa titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (begelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.

2). Uji Glesjer

Menurut Gujarati dalam Ghazali (2005:106) menyatakan bahwa: uji statistik dengan Uji Glesjer, yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen, dengan persamaan regresi seperti berikut:

$|U_t| = \alpha + \beta X_t + V_t$

di mana:

$|U_t|$: nilai absolut residual

X_t : variabel bebas

V_t : variabel gangguan

Kriteria Pengambilan Keputusan (Ghozali, 2005:107):

- 1). Jika tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolut U_t ($AbsU_t$) atau probabilitas signifikansinya $>$ tingkat kepercayaan 5%, maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- 2). Jika ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolut U_t ($AbsU_t$) atau probabilitas signifikansinya $<$ tingkat kepercayaan 5%, maka terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.39
Uji Analisis Heteroskedastisitas-Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.168	2.902	-1.092	.278
	kompetensi	-.131	.127	-.150	.303
	etika	-.052	.092	-.075	.576
	motivasi	.279	.117	.320	.019

a. Dependent Variable: AbsU_t
Sumber hasil penelitian 2014 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas Nilai t_{tabel} dicari pada distribusi nilai t_{tabel} dengan $N = 93$ dan $t_{0,025}$ maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,985$. Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode Glesjer diperoleh nilai t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih besar 0,05, sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hal ini konsisten dengan hasil *uji Scatter Plots*.

d. Uji Durbin Watson

Uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*First Order Autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variable lagi diantara variable bebas. Pengambilan keputusan dalam uji Durbin Watson adalah :

- 1). Menentukan Hipotesis H_0 : tidak ada autokorelasi, H_1 : ada autokorelasi.
- 2). Menentukan nilai α dengan d tabel (n,k) terdiri atas d_l dan d_u
- 3). Menentukan kriteria pengujian : a). tidak terjadi autokorelasi , b). terjadi autokorelasi positif jika $dw < d_l$, koefisien korelasinya lebih besar dari nol, c). terjadi autokorelasi negative jika $dw > (4 - d_l)$, koefisien korelasinya lebih kecil dari nol dan jika terletak antara $(4 - d_u)$ dan $(4 - d_l)$ maka hasilnya tidak dapat disimpulkan. Jika $n < 93$, pembuktian dilakukan melalui Tabel Klasifikasi Nilai d.

Tabel 4.40
Klasifikasi Nilai d

Nilai d	Keterangan
< 1,10	Ada autokorelasi
1,10 - 1,54	Tidak ada kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak ada autokorelasi
2,46 - 2,90	Tidak ada kesimpulan
>2,91	Ada autokorelasi

Sumber : Wijaya, (2011), Cepat Menguasai SPSS 17.0

Tabel 4.41
Hasil Uji Durbin Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.640 ^a	.410	.397	2.880	1.666

a. Predictors: (Constant), etika, kompetensi

b. Dependent Variable: motivasi

Sumber hasil penelitian pengolahan data primer 2014 dengan SPSS. 19.0

Dari Tabel diatas dapat menentukan Hipotesis, H_0 : tidak ada autokorelasi, H_1 : ada autokorelasi.

Menentukan nilai α dengan nilai d tabel : $dl (n=93, k=2) = 0,946$, $du (n=93, k=2) = 1,543$. Hasil nilai DW (1,666) > $du (1,543)$. Kesimpulannya tidak ada autokorelasi.

e. Analisis Pengaruh (Correlation)

Analisis pengaruh dilakukan untuk menguji korelasi dengan mempertimbangkan efek dari variable lain, atau dengan kata lain korelasi partial

mengukur korelasi antar dua variable dengan mengeluarkan pengaruh satu atau lebih variable lain yang sering disebut dengan variable control.

Adapun *range* hasil pengujian dengan *uji correlation* untuk antar variable dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.42
Batas Penilaian Uji Pengaruh

Batas Penilaian	Keterangan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Hasil Uji Korelasi dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.43
Hasil Uji Korelasi
Correlations

		Kompetensi	Etika	Motivasi	Kinerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.615**	.613**	.679**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93
Etika	Pearson Correlation	.615**	1	.523**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93
Motivasi	Pearson Correlation	.613**	.523**	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93
Kinerja	Pearson Correlation	.679**	.667**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93

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

Berdasarkan tabel 4.43 dapat disimpulkan hubungan antar variabel yang disesuaikan dengan batas penilaian untuk uji korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.44
Hubungan antara Variabel

Korelasi Antar Variabel	Nilai	Keterangan
Kompetensi dengan Etika Kerja	0.615	Kuat
Kompetensi dengan Motivasi	0.613	Kuat
Kompetensi dengan Kinerj	0.679	Kuat
Etika dengan Motivasi	0.523	Sedang
Etika dengan Kinerja	0.667	Kuat
Motivasi dengan Kinerja	0.600	Kuat

3. Hasil Analisis Jalur

Untuk menguji hasil analisis jalur dapat dilihat dari persamaan antara kompetensi, etika kerja terhadap motivasi untuk persamaan pertama, sedangkan persamaan kedua antara kompetensi, etika kerja terhadap kinerja. Berikut hasil penelitian dari analisis jalur adalah :

a. Analisis Persamaan Substruktur 1

$$Z = P_{zx1}X_1 + P_{zx2}X_2 + \epsilon_1$$

$$Z = \text{Motivasi}$$

$$X_1 = \text{Kompetensi}$$

$$X_2 = \text{Etika kerja}$$

$$\epsilon_1 = \text{Error}$$

Berdasarkan hasil regresi dari data yang diolah menggunakan program SPSS diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.45
Hasil Uji Koefisien Sub-Struktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.841	2.373		5.412	.000
Kompetensi	.382	.108	.389	3.548	.001
Etika Kerja	.216	.086	.275	2.506	.014

a. Dependent Variable: Motivasi
Sumber : Hasil penelitian 2014 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.45 diatas, maka persamaan Sub-struktur 1 dalam penelitian ini adalah :

$$Z = 0,389X_1 + 0,275X_2 + \epsilon_1$$

Nilai besaran koefisien regresi sebesar b_1 sebesar 0,389 pada penelitian dapat diartikan bahwa kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Z). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mengalami peningkatan sebesar satu – satuan , morivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,382 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi sebesar b_2 sebesar 0,275 pada penelitian dapat diartikan bahwa etika kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Z). Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja mengalami peningkatan sebesar satu – satuan , motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,275 satuan.

b. Analisis Persamaan Substruktur II

$$Y = P_{yx1}X_1 + P_{yx2}X_2 + P_{yz}Z + \epsilon_1$$

Y = Kinerja

Z = Motivasi

X1 = Kompetensi

X2 = Etika kerja

ϵ_1 = Error

Berdasarkan hasil analisis persamaan substruktur II dari data yang diolah menggunakan program SPSS diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.46
Hasil Uji Koefisien Persamaan Sub-Struktur II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	.929	2.802	.320	.750
	kompetensi	.441	.127	.333	.001
	etika	.365	.092	.352	.000
	motivasi	.279	.117	.212	.019

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber : Hasil Penelitian 2014 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.46 diatas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0,333 X_1 + 0,352 X_2 + 0,212Z + \epsilon_2$$

Nilai besaran koefisien regresi sebesar b₁ sebesar 0,333 pada penelitian dapat diartikan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja

(Y). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mengalami peningkatan sebesar satu – satuan , kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,333 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi sebesar b_2 sebesar 0,352 pada penelitian dapat diartikan bahwa etika kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja mengalami peningkatan sebesar satu – satuan , kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,352 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi sebesar b_3 sebesar 0,212 pada penelitian dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja mengalami peningkatan sebesar satu – satuan , kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,212 satuan.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menguji data menganalisis data dengan perhitungan angka – angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Berikut pengujian hipotesis .

a. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji secara serempak pengaruh variable kompetensi, etika kerja terhadap motivasi kerja pegawai dapat dilihat dalam table 4.47 berikut ini.

Tabel 4.47
Hasil Uji Simultan (Uji F)

No	Uji F	F _{hitung}	Sig. F _{hitung}	Kriteria
1	Pengaruh Kompetensi dan Etika Kerja terhadap Motivasi Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai	25.678	.000	F _{hitung} > F _{tabel} Sig F _{hitung} < α 5%
2	Pengaruh Kompetensi , Etika Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai	42.316	.000	F _{hitung} > F _{tabel} Sig F _{hitung} < α 5%

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah, 2014)

Dari hasil perhitungan pertama diperoleh $F_{hitung} = 25,678$, sedangkan F_{tabel} dengan $df1/df2$ (2 : 90) adalah 3,10. Ternyata $F_{hit} > F_{tabel}$ (25,678 > 3,10) dan tingkat signifikansinya (0,000 < 0,05) sehingga persamaan regresi Z atas X_1, X_2 , berarti secara simultan kompetensi dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai. Besarnya tingkat pengaruh kedua variable ini secara bersama-sama mengalami kenaikan maka akan berdampak pada kenaikan tingkat motivasi kerja pegawai , begitu pula sebaliknya.

Hasil perhitungan kedua yaitu pengaruh kompetensi , etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai diperoleh $F_{hitung} = 42.316$, sedangkan F_{tabel} dengan $df1/df2$ (3 : 90) adalah 2,71. Ternyata $F_{hit} > F_{tabel}$ (42.316 > 2.71) dan tingkat signifikansinya (0,000 < 0,05) sehingga persamaan regresi X_1, X_2 dan Z brpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y.

b. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi , etika kerja secara parsial terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai dan pengaruh variable kompetensi, etika kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan *coefficients correlations* pada tabel di bawah ini :

1). Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

Tabel. 4.48
Uji Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi kerja

Variabel	Motivasi
Kompetensi	
t hitung	3,548
Sig. (2-tailed)	0,001
N	93

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah , 2014)

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 3,548 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, karena nilai signifikansi sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$ maka variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompetensi dengan motivasi pegawai, maka dapat ditentukan hipotesisnya :

H0 : Tidak ada hubungan linier antara kompetensi dengan motivasi kerja.

H1 : Ada hubungan linier antara kompetensi dengan motivasi kerja.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 3,548. Menghitung besarnya t_{tabel} $n = 93$ pada α 5% sebesar 1,985.

Untuk menguji hipotesisnya dapat menggunakan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,548 > t_{tabel}$ sebesar 1,985 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara kompetensi dengan motivasi kerja pegawai. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,389 atau 38,9% dianggap signifikan. Hal ini juga tercermin pada angka signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.

2). Pengaruh Etika Kerja terhadap Motivasi Kerja

Tabel. 4.49
Uji Pengaruh Etika terhadap Motivasi kerja

Variabel	Motivasi
Etika Kerja t_{hitung}	2,506
Sig. (2-tailed)	0,014
N	93

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah , 2014)

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel etika sebesar 2,506 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014, karena nilai signifikansi sebesar $0,014 < \alpha = 0,05$ maka variabel etika berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara etika dengan motivasi pegawai, maka dapat ditentukan hipotesisnya :

H0 : Tidak ada hubungan linier antara etika dengan motivasi kerja.

H1 : Ada hubungan linier antara etika dengan motivasi kerja.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2,506. Menghitung besarnya t_{tabel} $n = 93$ pada $\alpha 5\%$ sebesar 1,985.

Untuk menguji hipotesisnya dapat menggunakan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,506 > t_{tabel}$ sebesar 1,985 maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara etika kerja dengan motivasi kerja pegawai. Besarnya pengaruh etika kerja terhadap motivasi pegawai sebesar 2,506 dianggap signifikan. Hal ini juga tercermin pada angka signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$.

3). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Tabel 4.50
Uji Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Variabel	Kinerja
Kompetensi	
t_{hitung}	3,480
Sig. (2-tailed)	0,001
N	93

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah , 2014)

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 3,480 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, karena nilai

signifikansi sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$ maka variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompetensi dengan kinerja, maka dapat ditentukan hipotesisnya :

H0 : Tidak ada hubungan linier antara kompetensi dengan kinerja.

H1 : Ada hubungan linier antara kompetensi dengan kinerja.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 3,480. Menghitung besarnya t_{tabel} $n = 93$ pada α 5% sebesar 1,985.

Untuk menguji hipotesisnya dapat menggunakan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 3,480 $>$ t_{tabel} sebesar 1,985 maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 3,480 dianggap signifikan. Hal ini juga tercermin pada angka signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

4). Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja

Tabel. 4.51
Uji Pengaruh Etika terhadap Kinerja

Variabel	Kinerja
Etika Kerja	
t_{hitung}	3,963
Sig. (2-tailed)	0,000
N	93

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah , 2014)

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel etika kerja sebesar 3,963 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka variabel etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara etika kerja dengan kinerja, maka dapat ditentukan hipotesisnya :

H0 : Tidak ada hubungan linier antara etika dengan kinerja.

H1 : Ada hubungan linier antara etika dengan kinerja.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 3,963. Menghitung besarnya t_{tabel} $n = 93$ pada α 5% sebesar 1,985.

Untuk menguji hipotesisnya dapat menggunakan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,963 > t_{tabel}$ sebesar 1,985 maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara etika kerja dengan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 3,963 dianggap signifikan. Hal ini juga tercermin pada angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

5). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Tabel. 4.52
Uji Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Variabel	Kinerja
Motivasi	
t hitung	2,391
Sig. (2-tailed)	0,019
N	93

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah , 2014)

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,391 dengan nilai signifikansi sebesar 0,019, karena nilai signifikansi sebesar $0,019 < \alpha = 0,05$ maka variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja, maka dapat ditentukan hipotesisnya :

H0 : Tidak ada hubungan linier antara motivasi dengan kinerja.

H1 : Ada hubungan linier antara motivasi dengan kinerja.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2,391. Menghitung besarnya t_{tabel} $n = 93$ pada α 5% sebesar 1,985.

Untuk menguji hipotesisnya dapat menggunakan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,391 > t_{tabel}$ sebesar 1,985 maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai sebesar 2,391 dianggap signifikan. Hal ini juga tercermin pada angka signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui melalui nilai determinasi (D) dimana $D = r^2 \times 100 \%$ dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 19.0.

- 1) Untuk melihat signifikansi variabel Kompetensi (X_1), Etika kerja (X_2) secara serempak terhadap motivasi kerja (Z) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 4.53
Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Kompetensi dan Etika Kerja Terhadap Motivasi kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	0.363	0.349	2.99141

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Kompetensi

Berdasarkan tabel 4.53 dapat diketahui besar pengaruh variable kompetensi dan etika kerja terhadap motivasi kerja dari nilai D dimana $D = R^2 \times 100\%$

Maka $R^2 = 0,363 \times 100 = 36\%$

Dengan demikian pengaruh kompetensi dan etika kerja terhadap kinerja dengan mediator (intervensi) variable motivasi = 36% dan selebihnya 54% lagi dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti seperti pola kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan seterusnya.

- 2). Untuk melihat signifikansi variabel Kompetensi (X₁), Etika kerja (X₂) dan Motivasi (Z) secara serempak terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 4.54
Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Kompetensi , Etika Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.574	3.193

a. Predictors: (Constant), motivasi, etika, kompetensi
b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.54 dapat diketahui besar pengaruh variabel kompetensi , etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dari nilai D dimana $D = R^2 \times 100\%$. Maka $R^2 = 0,588 \times 100 = 58\%$
Dengan demikian pengaruh kompetensi , etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja = 58% dan selebihnya 42% lagi dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti .

d. Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Dekomposisi

Merupakan teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat secara langsung maupun tidak langsung.

Analisis jalur (*path analysis*) dapat ditunjukkan dengan menggunakan program SPSS yaitu menu analisis regresi, koefisien *path* yang dinamakan *Coefficient* yang dinyatakan sebagai *Standarized Coefficient* atau nilai *Beta*.

1). Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya.

a). Pengaruh Variabel kompetensi terhadap motivasi kerja (X1 ke Z)

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0,389 dan nilai signifikansi $0,001 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian variabel Kompetensi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Motivasi kerja pegawai.

b). Pengaruh variabel etika kerja terhadap motivasi kerja (X2 ke Z)

Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai dengan *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0,275 dan nilai signifikansi $0,014 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian variabel Etika Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Motivasi kerja pegawai.

c). Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja (X1 ke Y)

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0,333 dan nilai signifikansi $0,001 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian variabel kompetensi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

d). Pengaruh variabel etika kerja terhadap kinerja (X2 ke Y)

Variabel etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0,352 dan nilai signifikansi

$0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian variabel etika kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

e). Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja (Z ke Y)

Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0,212 dan nilai signifikansi $0,019 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

2). Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut variabel intervening (*intermediary*).

a) Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja ($X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$)

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan *Standardized Coefficient Beta* sebesar $0,389 \times 0,212 = 0,082$.

b) Pengaruh variabel etika kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja ($X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$)

Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar $0,275 \times 0,212 = 0,058$.

3). Pengaruh Total (*Total Effect*)

a). Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengujian persamaan substruktur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh total dari kompetensi terhadap kinerja dan kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar $0,389 + 0,212 = 0,601$.

b) Pengaruh variabel etika kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengujian persamaan substruktur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh total dari etika kerja terhadap kinerja dan etika kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar $0,275 + 0,212 = 0,487$, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai dipilih jalur langsung variabel etika kerja.

Pada tabel dibawah ini dirumuskan pengaruh langsung , tidak langsung dan pengaruh total.

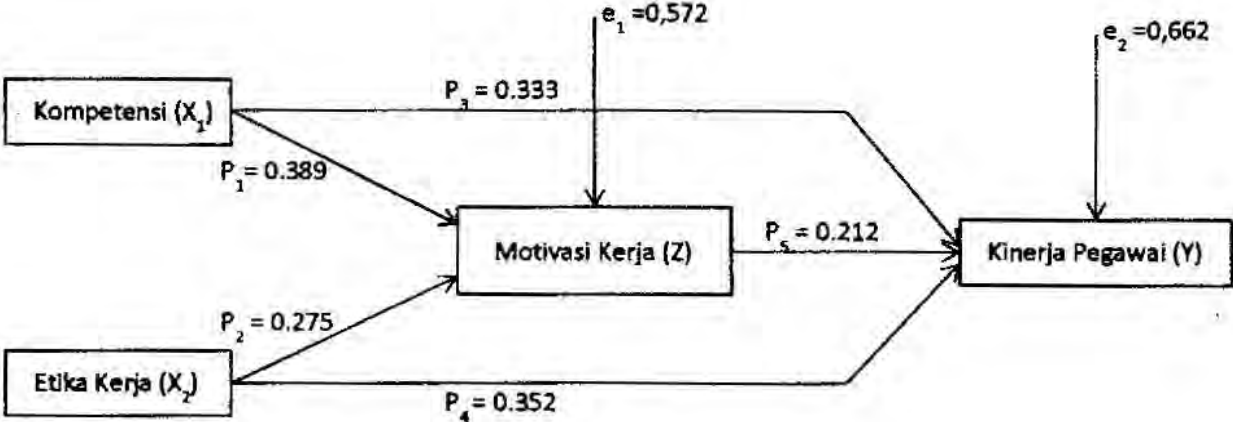
Tabel 4.55
Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

Variabel		Pengaruh (β)		
Independen	Dependen	Langsung	Tidak Langsung	Total
Kompetensi	Motivasi	0,389		
Etika Kerja	Kerja	0,275		
Kompetensi	Kinerja	0,333	0,082	0,601
Etika Kerja		0,352	0,058	0,487
Motivasi		0,212		

Sumber hasil penelitian pengolahan data primer 2014 dengan SPSS. 19.0

Dari tabel 4.55 bahwasanya semua pengujian koefisien jalur pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total berpengaruh positif , namun jika dilihat bahwa pengaruh langsung lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung maupun pengaruh total.

Pada gambar 4.5 dibawah ini dapat dijelaskan hasil analisis jalur dan dekomposisi dari pengaruh langsung, tidak langsung dan total antar variabel pada penelitian ini adalah :



Gambar 4.5
Diagram Hasil Analisis Jalur

C. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan etika kerjaterhadap motivasi kerja dampaknya pada kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai.

Besarnya kompetensi dan etika kerjaterhadap motivasi kerja dampaknya pada kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai diperoleh melalui hasil regresi. Uji regresi dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan sekaligus untuk menjawab lima hipotesis yang diajukan.

Hasil uji regresi terhadap variabel yang menjadi permasalahan menunjukkan bahwa dari lima hipotesis yang ada semuanya berpengaruh signifikan.

Hasil pengujian terhadap masing-masing variabel, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai

Pengujian terhadap hipotesis 1 (pertama) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai, ini menunjukkan hipotesis 1 (pertama) dapat diterima, artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai sehingga terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Rinsky (2008) yang memandang hubungan kompetensi pegawai dalam menghasilkan pegawai secara produktif dipengaruhi oleh aspek *knowledge*, *skill* dan *attitude* yang merupakan dasar bagi perilaku yang kompeten dan berpengaruh pada motivasi kerja.

Dengan demikian keberhasilan mendorong Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai untuk meningkatkan produktifitas kerja dalam meningkatkan kompetensi pada diri Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Serdang Bedagai secara optimal sehingga apa yang diharapkan selama ini dapat tercapai seperti promosi jabatan, peningkatan kapasitas Pegawai dengan dilibatkan dalam pendidikan dan pelatihan, penghargaan atas capaian yang telah dilakukan oleh pegawai sehingga lebih termotivasi dalam menjalankan tugas di kantor camat kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai.

2. Pengaruh Etika Kerja terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara etika kerja terhadap motivasi kerja ternyata sepenuhnya terbukti , artinya bahwa etika

kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai.

Hal ini juga dibuktikan dengan teori bahwa Etika kerja pegawai Negeri Sipil harus dapat mendorong etos kerja untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggungjawabnya sebagai unsur aparatur Negara dan abdi masyarakat (*PP No. 42 tahun 2004*). Oleh sebab itu Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai dalam meningkatkan motivasi kerjanya harus mampu melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah secara akuntabel karena Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur negara untuk menjadi abdi bangsa dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai juga mampu mampu memberikan pelayanan secara cepat kepada masyarakat sehingga kebutuhan masyarakat dalam pengurusan surat menyurat dapat terlayani secara prima dan dilakukan dengan penuh kesungguhan. Jika semuanya sudah dapat dipenuhi tugas – tugas tersebut maka Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai dapat termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai.

Variabel motivasi kerja yang diukur berdasarkan 8 (delapan) indikator yaitu penghargaan terhadap prestasi kerja, promosi jabatan, melakukan perbuatan yang baik tidak hanya untuk mendapatkan uang, nyaman dilingkungan kerja, gaji yang diterima sesuai dengan tugas yang diberikan, Mendapatkan badih atas capaian kerja, penempatan jabatan sudah sesuai dan kinerja pegawai dinilai oleh atasan. Sehingga Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai

termotivasi dalam menjalankan tugasnya sehingga meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil . Hal ini dibuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja.

Hasil pengujian terhadap hipotesis 3 (ketiga) bermakna, bahwa variabel motivasi (penghargaan terhadap prestasi kerja, promosi jabatan, melakukan perbuatan yang baik tidak hanya untuk mendapatkan uang, nyaman dilingkungan kerja, gaji yang diterima sesuai dengan tugas yang diberikan, mendapatkan hadiah atas capaian kerja, penempatan jabatan sudah sesuai dan kinerja pegawai dinilai oleh atasan) merupakan satu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja efektif. Hal ini dibuktikan oleh teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk mengkaji analisis kinerja pegawai dalam hubungannya dengan tupoksi adalah teori kinerja pegawai (performance) yaitu $\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$. Teori tersebut akan diaplikasikan dengan menggunakan berbagai sumber rujukan yang telah dimodifikasi sesuai dengan permasalahan yang akan dikaji. Dengan demikian faktor-faktor motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian menurut Keith Davis (2007:13) merumuskan bahwa: $\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$, $\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$, $\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$

Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja maka pegawai harus terpenuhi kebutuhan dan keinginannya sesuai dengan peraturan yang berlaku supaya dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

4. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Pengujian terhadap hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai melalui motivasi kerja ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini bias dilihat dari hasil output SPSS 19.0 dengan analisis regresi masing – masing variable yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansi.

Dari hasil diatas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dengan tingkat signifikansi dibawah 5%, ini menunjukkan hipotesis 4 diterima , artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil kecamatan melalui motivasi kerja. Dengan demikian bahwa kompetensi dapat menumbuhkan motivasi kerja kepada para pegawai sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja atau kinerja yang diharapkan. Dalam hubungannya dengan kinerja , para pegawai harus mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Kinerja seringkali identik dengan kemampuan (*ability*) seorang Pegawai Negeri Sipil Kecamatan bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap profesi.

Jika dilihat dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda menghasilkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui variable *intervening* motivasi kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,047 sedangkan target dari hasil uji hipotesis seharusnya dibawah 0,05. Jadi hanya selisih 0,003 dan berindikasi bahwa walaupun kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi tingkat signifikansinya sangat lemah dan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja (*intervening*). Karena

secara secara teori juga dijelaskan bahwa Kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap mempengaruhi motivasi kerja sehingga kinerja pegawai akan lebih baik. (*Rimsky, 2000 : 14*) ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Emmyah (2009), dalam penelitiannya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada politeknik negeri ujung pandang yang menghasilkan bahwa secara simultan hanya tiga variable yang mempunyai nilai signifikan berpengaruh kepada kinerja pegawai , sedangkan satu lagi tidak signifikan, sedangkan menurut penelitian Bambang Priasmara (2013) bahwa pengaruh kompetensi dan kinerja memiliki pengaruh positif antara kedua variabel yaitu kompetensi pegawai dan kinerja.

5. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja

Pengujian terhadap hipotesis 5 (lima) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai melalui motivasi kerja ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 19.0 dengan analisis regresi masing – masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansi.

Dari hasil diatas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara etika kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja menunjukkan hipotesis 5 (lima) diterima , artinya bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil kecamatan melalui motivasi kerja. Ini diperkuat dengan teori bahwa Etika kerja yang tinggi mempengaruhi rutinitas yang

tidak akan membuat bosan , bahkan mampu meningkatkan prestasi kerja atau kinerja. (Tasmara , 2000:14).

Secara keseluruhan, hasil pengujian pengaruh kompetensi , etika kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil kecamatan kabupaten Serdang Bedagai menunjukkan pengaruh yang kuat. Hal ini dibuktikan dari perhitungan R nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 43% yang menunjukkan bahwa variabel independent kompetensi dan etika kerja mampu menjelaskan sebanyak 47% variasi atau perubahan dari *variable dependent* yaitu kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 45% dijelaskan variasi atau factor lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

Hal ini berarti hipotesis kelima yang menyatakan bahwa, diduga semakin tinggi kompetensi pegawai (pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, dan karakteristik pribadi) maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti dan sesuai dengan data lapangan dengan pandangan Spencer (1993); Palan (2007), yang mengatakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri/nilai-nilai, pengetahuan dan keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) ditempat kerja.

Dengan demikian terungkap bahwa kontribusi kinerja 93 orang Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai telah memberi manfaat kepada organisasi melalui pegawainya yang kompeten. 55% kinerja tercipta dari kompetensi.

Hampir 60% kinerja berakar dari kompetensi, meskipun kita tidak dapat mengabaikan dampak dari tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi. Ini berarti Pegawai Negeri Sipil kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai telah memenuhi bahkan melebihi asumsi kompetensi yang dibutuhkan. hal ini dimungkinkan apabila pegawai mampu berfokus pada tugas yang diberikan, mampu menjaga tempat kerja selalu terorganisir, menunjukkan usaha yang konsisten, selalu bertanya, memahami segala sesuatunya dengan penuh pengertian, melakukan tindakan persuasif, memahami iklim dan budaya organisasi, mampu membuat kontak yang berhubungan dengan pekerjaan, mengekspresikan ekspektasi yang positif mengenai orang lain, mampu berbicara dengan lugas, kooperatif, meningkatkan efektivitas kelompok, membuat rencana atau analisis yang kompleks, mampu membuat konsep-konsep baru, memiliki variasi tugas, mampu mengendalikan emosi, percaya diri, selalu mengikuti prosedur, dan tidak membangkang.

Dari hasil penyajian data dan pembahasan yang dilakukan, maka selanjutnya dapat dianalisis variabel yang memiliki tingkat paling signifikan atau yang paling berperan penting (dominan) pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai. Diantara keempat variabel yang diteliti, maka secara simultan berdasarkan nilai koefisien beta (*standardized coefficients*) terlihat bahwa variabel konsep diri dan nilai-nilai memiliki nilai tertinggi sebesar 0,389 atau sebesar 38,9%, yang berarti variabel kompetensi dan etika kerja mempunyai peranan paling penting atau pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil kecamatan kabupaten Serdang Bedagai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan berbagai pengujian dan analisis data, dapat diperoleh beberapa kesimpulan mengenai pengaruh kompetensi dan etika kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai dan dampaknya pada Kinerja sebagai berikut :

1. Secara simultan, kompetensi dan etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai. Hal ini berarti secara bersama-sama pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai .
2. Secara parsial, kompetensi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja (Z) . Hal ini menandakan bahwa Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai dalam menjalankan tugasnya menunjukkan konsisten dan sesuai dengan rencana kerja sehingga pegawai termotivasi dalam menjalankan tugas yang diberikan atasannya.
3. Secara parsial, etika kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja (Z) . Hal ini menandakan bahwa Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai dalam menjalankan tugasnya mampu mengangkat harkat dan martabat bangsa dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada

masyarakat sehingga pegawai dapat termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

4. Secara parsial, motivasi kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) . Hal ini menandakan bahwa Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Kabupaten Serdang Bedagai dalam menjalankan tugasnya diberikan penghargaan terhadap prestasi kerja yang dicapai selama bekerja dan merasa nyaman dengan lingkungan kerja sehingga pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya
5. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja berpengaruh positif signifikan dengan koefisien regresi sebesar 60% sedangkan pengaruh variabel etika kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja berpengaruh positif signifikan dengan koefisien regresi sebesar 48%. Ini menunjukkan bahwa kompetensi dan etika kerja pegawai negeri sipil dilihat dari peningkatan kinerja pegawai telah memberi indikasi bahwa sebenarnya kemampuan mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kerjasama kelompok kerja, rasa empati berbanding lurus dengan pencapaian kinerja pegawai. Oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan karakter pegawai agar pegawai tetap dapat bersikap tenang walau dalam tekanan sehingga pegawai mampu menempatkan dirinya dalam situasi apapun di kantor, senantiasa mengikuti prosedur yang berlaku agar menjadi pegawai yang baik, yang mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

B. SARAN

1. Variabel Kompetensi dan etika kerja secara parsial paling dominan dipengaruhi oleh motivasi kerja sehingga pihak kecamatan dan Camat selaku pemimpin wilayah di kecamatan dapat melihat kompetensi khususnya pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki para pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik dalam menjalankan tugas agar standar kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan sehingga kesalahan yang timbul dalam menjalankan tugas dapat terabaikan. Adapun salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi pegawai adalah dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan yang diperuntukkan sebagai peningkatan kapasitas Pegawai Negeri Sipil Kecamatan kabupaten Serdang Bedagai.
2. Secara simultan variabel kompetensi dan etika kerja paling dominan mempengaruhi variable kinerja sehingga pihak pemerintah diharapkan lebih banyak lagi mengadakan pembinaan, pelatihan dan pengembangan bagi para pegawai sesuai dengan tuntutan tugas walaupun pengetahuan, keterampilan, sikap dan etika pegawai sudah baik namun harus ditunjang dengan promosi jabatan, kenaikan gaji dan pangkat atas prestasi kerja pegawai sehingga lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.
3. Pengaruh variabel kompetensi dan etika kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan namun harus didukung oleh pimpinan kecamatan dalam hal ini adalah Camat dalam hal penempatan pegawai harus lebih selektif dalam posisi jabatan tertentu

supaya tidak mempengaruhi kinerja pemerintah di kecamatan. Posisi jabatan pegawai selayaknya harus sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai

4. Keterbatasan penelitian dan arah penelitian kedepan adalah menyangkut masalah penyebaran kuisioner yang dilakukan dengan cara menyebar angket, seharusnya pengisian sampel didampingi sehingga penelitian kedepan diharapkan dapat dilakukan secara mendalam.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor – faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja pegawai yang belum diteliti dalam penelitian ini, sehingga bisa menjadi masukan yang berarti bagi Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai dalam rangka meningkatkan etos kerja Pegawai Negeri Sipil kecamatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A.A. P.M. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Bandung: Refika Aditama.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Srdang Bedagai. (2013). *Serdang Bedagai Dalam Angka 2013*.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: PT Indeks.
- Dwiyanto, Agus. (1995). *Penilaian Kineija Organisasi Publik*. Yogyakarta: UGM Press.
- Dyah, Kusumastuty dan Tim. (2003). Lokakarya Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Implementasi Penataan Sumber Daya Aparatur Berorientasi pada Kompetensi.
- Emmyah. (2009). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada POLiteknik Negeri Ujung Pandang*. Makassar: Tesis, Program Pascasarjana Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Makasar.
- Ghozali, Imam dan Ikhsan, Arfan. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Akuntansi dan Manajemen*. Medan: PT Madju Medan Cipta.
- Gibson, Ivancevich Donnelly. (1996). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Terjemahan: Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hamalik, Oemar. (2002). *Perencanaan Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Imatama, Zuhriana. (2012). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan*. Medan: Tesis, Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara.
- Kepala Badan Kepegawaian Negara. (2007). *Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survey Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H. (2006). *Human Resources Management, Edition*. Terjemahan: Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hic. Jakarta: Salemba Empat.

- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah No.42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.
- Pusat Penelitian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Negara. (2004). *Penyusunan Pedoman Pengukuran Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural*. (<http://www.bkn.go.id>). (diakses pada tanggal 25 Maret 2009)
- Raus, Alina. (2012). Leadership Style, Organizational Culture and Work Motivation In School Within Ministry of Interior. Babes – Bolyai University
- Rimsky, K, Judisseno. (2008). *Jadilah Pribadi yang Kompeten di Tempat Kerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum Utama.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sarwoto. (1991). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, P. Sondang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sokro, Evan. (2012). Analysis of The Relationship That Exists Between Organisational Culture, Motivation and Performance. Central Business School . Central University College, Ghana.
- Sugiyono. (2010). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data, Perilaku Organisasional*. Edisi 1. Yogyakarta: Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suprpto. (2009). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai Moderating Variabel*. Surakarta: Tesis, Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE-AUB) Surakarta.
- Suziana. (2013). Job Performance: Relationship Between Competency and Attitude Towards Achieving Tnb's Vision. Graduate Business. College of Graduate Studies Universiti Tenaga Nasional. Campus Putrajaya Selangor Malaysia.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudidayakan Etos Kerja Islam*. Cetakan 1. Hal.15. Jakarta: Penerbit Gema Islami Press.
- Undang – Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Website Hasyim : www.hasyimibrahim.wordpress.com/2010/02/12.pedoman-etika-kerja-karyawan.

Website Serdang Bedagai : www.serdangbedagaikab.go.id// Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai - 2013.

Wijaya, Tony. (2011). *Cepat Menguasai SPSS 19.0*. Yogyakarta: Penerbit Cahaya Atma.

www.djajendra-motivator.com. Business Ethics, Good Corporate Governance, Working Ethos.

www.harianradaronline.com 22/01/2014

Universitas Terbuka

KUESIONER

PENGARUH KOMPETENSI, ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KECAMATAN DI KABUPATEN SERDANG BEDAGAI YANG BERDAMPAK PADA MOTIVASI KERJA.

Para Pegawai yang terhormat ,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak / Ibu Pegawai untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan kepada Bapak / Ibu . Informasi yang Bapak / Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini.

Atas perhatian dan bantuan Bapak / Ibu kami ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

Dibawah ini ada beberapa kelompok pertanyaan yang semuanya berkaitan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai. Bapak / Ibu kami harapkan untuk memberikan penilaian terhadap pertanyaan tersebut sesuai dengan pendapat dan pandangan Pegawai.

Biodata Bapak / Ibu hanya untuk kepentingan penelitian dan kami akan merahasiakan biodata Bapak / Ibu.

1. Biodata Responden

Nama Responden :
Usia : tahun
Jenis kelamin :
Pendidikan terakhir :
Lama Bekerja : tahun

2. Isilah jawaban berikut ini sesuai dengan pendapat Pegawai, dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda tersebut adalah :

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RG : Ragu – ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Variabel Kompetensi (X₁)						
1	Pegawai dalam menjalankan tugasnya menunjukkan konsisten antara tindakan dengan nilai.					
2	Setiap pegawai memiliki jiwa kepemimpinan.					
3	Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan rencana kerja.					
4	Pekerjaan di kantor lebih cepat selesai apabila dilakukan secara kerjasama dibandingkan dilakukan sendiri.					
5	Pegawai mampu dalam mengoperasikan peralatan kantor dengan baik.					
6	Pegawai mampu dalam melaksanakan tugasnya.					
7	Setiap pegawai mengutamakan kualitas pekerjaan.					
8	Pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan pendidikan.					
Variabel Etika Kerja (X₂)						
No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	Pegawai mampu mengangkat harkat dan martabat bangsa.					
2	Pegawai sanggup melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah secara akuntabel.					
3	Pegawai memiliki kompetensi dalam bertugas.					
4	Pegawai mampu melaksanakan setiap kewajiban yang ditetapkan oleh atasan.					
5	Pegawai mampu memberikan pelayanan secara tepat.					
6	Pegawai mampu berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas.					
7	Pegawai memberikan informasi yang benar.					
8	Pegawai mampu bertindak dengan penuh kesungguhan.					

Variabel Motivasi kerja (Z)						
No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	Pegawai mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerja yang dicapai selama bekerja.					
2	Pegawai yang telah lama bekerja diutamakan untuk mendapatkan promosi.					
3	Pegawai lebih baik melakukan perbuatan yang baik daripada melakukan perbuatan untuk mendapatkan uang.					
4	Pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja.					
5	Insentif yang diterima pegawai sudah sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.					
6	Pegawai mendapatkan hadiah atas capaian prestasi kerja yang di lakukan.					
7	Penempatan jabatan Pegawai sesuai dengan bidangnya masing-masing.					
8	Hasil pekerjaan pegawai dinilai oleh atasan.					
Variabel Kinerja (Y)						
No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1	Setiap pegawai memiliki potensi .					
2	Pekerjaan yang diberikan pada pegawai sesuai dengan pendidikan yang dimiliki.					
3	Setiap pegawai mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan.					
4	Pegawai bekerja dengan disiplin sesuai waktu kerja yang disediakan .					
5	Pegawai merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada.					
6	Hubungan kerja antara sesama pegawai sangat baik.					
7	Pegawai bersedia melakukan pekerjaan dengan fasilitas yang kurang memadai.					
8	Setiap pegawai dalam menyelesaikan tugasnya diberikan kepercayaan oleh atasan.					

Lampiran 2

TABULASI SKOR JAWABAN RESPONDEN UNTUK UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

KOMPETENSI (X1)									
SAMPEL	PERNYATAAN								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	4	2	4	4	2	4	2	1	23
2	3	2	4	4	4	4	4	3	28
3	4	3	4	4	4	3	3	2	27
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	3	4	3	3	3	3	3	2	24
6	3	2	2	3	3	3	3	2	21
7	4	2	4	4	4	3	4	2	27
8	3	5	4	5	4	4	5	4	34
9	3	4	5	5	5	5	5	5	37
10	4	2	4	5	5	4	3	4	31
11	4	5	5	5	4	4	4	4	35
12	4	3	4	4	4	4	4	3	30
13	4	4	5	2	4	4	4	4	31
14	2	2	2	4	2	3	2	2	19
15	3	2	3	5	4	4	3	2	26
16	3	2	2	4	4	4	3	4	26
17	4	2	3	4	2	3	3	2	23
18	4	4	4	4	4	5	5	2	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	5	4	4	5	4	34
21	4	4	4	4	4	4	4	2	30
22	4	4	4	5	4	4	5	4	34
23	2	2	4	4	3	3	3	3	24
24	4	5	5	4	5	5	5	4	37
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	4	5	5	4	5	5	5	4	37
27	4	4	4	4	4	5	5	4	34
28	4	4	4	4	5	5	5	5	36
29	4	4	4	4	5	5	5	5	36
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40

ETIKA KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	4	4	4	2	4	2	4	4	28
2	3	3	3	3	3	3	2	3	23
3	3	2	3	1	3	2	3	3	20
4	5	5	5	5	5	5	2	4	36
5	3	3	2	3	3	3	4	3	24
6	3	3	3	4	4	4	4	3	28
7	4	2	4	4	4	4	2	2	26
8	4	4	4	4	4	3	5	4	32
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	4	4	4	4	5	4	4	33
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	3	2	2	3	3	4	2	23
13	4	4	5	4	4	4	4	4	33
14	3	2	4	3	3	4	3	3	25
15	4	3	4	3	3	4	4	2	27
16	3	2	4	4	3	2	4	3	25
17	4	3	4	4	3	2	4	3	27
18	4	4	4	3	3	3	4	4	29
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	4	5	4	4	4	5	4	5	35
21	5	4	4	4	4	4	4	4	33
22	4	4	5	3	3	4	3	3	29
23	4	3	3	3	3	2	3	3	24
24	5	4	5	5	4	4	5	5	37
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	4	5	5	4	4	5	5	37
27	4	4	4	3	3	4	4	4	30
28	5	5	5	4	4	4	5	5	37
29	5	5	5	4	4	4	5	5	37
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40

MOTIVASI KERJA (Z)

NO	PERNYATAAN								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	4	4	4	4	2	4	2	4	28
2	3	2	4	4	4	4	4	3	28
3	4	3	4	4	4	3	3	2	27
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	3	4	3	3	3	3	3	2	24
6	4	4	3	4	3	3	2	4	27
7	2	4	4	4	4	2	2	4	26
8	5	5	4	4	4	4	5	5	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	2	4	4	4	30
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	2	3	3	4	2	2	24
13	4	4	4	4	4	2	4	4	30
14	4	3	4	3	4	2	2	2	24
15	4	4	3	4	4	3	3	2	27
16	4	4	4	4	4	4	4	5	33
17	4	3	2	4	2	4	2	4	25
18	3	3	5	3	3	3	3	5	28
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	5	4	4	5	4	4	5	35
21	4	4	5	4	4	5	4	4	34
22	4	4	4	5	4	4	5	4	34
23	2	2	4	4	3	3	3	3	24
24	4	4	5	4	4	3	5	5	34
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	4	4	5	4	4	3	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	3	3	5	3	3	3	3	5	28
29	4	4	4	4	5	5	5	5	36
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40

KINERJA (Y)

NO	PERNYATAAN								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	4	2	4	4	4	4	2	3	27
2	4	4	4	4	4	4	3	4	31
3	4	3	4	4	4	4	3	3	29
4	5	5	4	4	4	4	1	3	30
5	5	3	4	3	3	4	4	4	30
6	4	3	4	4	3	4	3	4	29
7	4	2	2	4	2	4	2	4	24
8	4	4	4	4	4	4	3	4	31
9	4	4	4	4	4	4	3	4	31
10	4	4	4	4	4	5	4	5	34
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	3	4	2	4	3	2	26
13	2	4	4	4	4	2	2	4	26
14	4	2	1	2	3	4	4	4	24
15	4	4	3	2	3	5	3	4	28
16	4	4	4	4	4	4	3	4	31
17	3	2	4	3	4	4	2	3	25
18	3	2	5	5	3	3	4	2	27
19	4	3	4	4	4	4	4	4	31
20	4	4	4	5	5	4	4	4	34
21	4	2	5	5	4	4	4	4	32
22	4	4	5	3	3	3	2	4	28
23	4	3	4	3	4	4	3	3	28
24	5	4	4	4	4	5	4	4	34
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	4	4	4	4	5	4	4	34
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	3	2	5	5	4	5	5	5	34
29	5	5	5	4	4	4	5	5	37
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Tabulasi Skor Jawaban Responden

Sampel	KOMPETENSI (X1)								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	31
2	4	3	4	4	4	4	4	4	31
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	4	3	3	3	3	26
5	4	3	3	3	3	2	3	3	24
6	4	3	3	3	3	3	4	4	27
7	3	4	5	5	5	5	4	4	35
8	4	4	4	4	3	4	4	4	31
9	4	3	4	4	4	3	4	4	30
10	3	4	4	4	4	4	4	4	31
11	4	3	4	4	3	4	4	4	30
12	3	3	3	2	3	3	3	2	22
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	5	4	5	5	4	5	36
15	4	4	3	3	1	3	2	3	23
16	4	3	4	3	4	4	4	4	30
17	3	3	3	4	4	3	3	4	27
18	4	3	3	4	4	4	4	4	30
19	4	2	2	2	3	3	3	3	22
20	4	3	3	2	3	2	3	2	22
21	4	4	3	4	2	2	3	2	24
22	4	3	3	3	3	2	2	2	22
23	4	3	4	4	4	4	4	3	30
24	4	4	5	2	4	4	4	4	31
25	4	4	4	4	3	3	2	2	26
26	3	2	3	5	4	4	3	2	26
27	3	2	2	4	4	4	3	4	26
28	4	4	3	4	4	3	3	2	27
29	2	2	3	3	3	3	4	5	25
30	3	4	3	3	3	3	3	2	24
31	3	3	4	3	3	3	3	4	26
32	4	4	4	4	4	4	4	2	30
33	3	5	4	5	4	4	5	4	34
34	2	4	4	4	4	3	4	3	28
35	3	4	5	5	3	3	5	4	32
36	3	5	3	4	4	4	3	4	30

37	4	2	3	4	2	3	3	2	23
38	4	4	4	3	4	3	4	2	28
39	4	4	4	4	3	3	3	3	28
40	4	2	2	2	3	4	4	4	25
41	4	3	4	3	3	3	3	3	26
42	4	4	2	2	2	2	4	4	24
43	4	4	4	4	4	3	3	2	28
44	3	2	3	4	4	3	3	2	24
45	3	3	3	3	2	2	2	5	23
46	3	3	3	3	3	3	3	3	24
47	4	3	3	2	3	3	3	3	24
48	4	4	4	4	3	3	4	4	30
49	4	4	4	4	4	4	4	2	30
50	4	4	4	5	4	4	5	4	34
51	2	2	4	4	3	3	3	3	24
52	4	3	3	4	2	2	3	3	24
53	5	5	4	4	3	3	3	3	30
54	3	4	3	3	3	3	3	2	24
55	3	2	2	3	3	3	3	2	21
56	4	2	4	4	4	3	4	2	27
57	3	3	4	3	4	4	3	2	26
58	3	3	4	4	2	3	3	3	25
59	3	4	3	5	4	4	3	4	30
60	3	4	2	4	4	4	3	4	28
61	4	5	3	4	4	4	4	2	30
62	4	4	3	4	4	4	4	3	30
63	4	3	4	3	4	4	4	4	30
64	4	4	4	4	4	4	4	2	30
65	4	3	2	3	3	3	3	3	24
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32
67	4	4	4	4	4	4	4	4	32
68	3	4	4	4	4	4	4	4	31
69	4	4	4	3	3	3	4	4	29
70	4	3	4	4	3	3	3	3	27
71	3	4	4	4	4	4	4	4	31
72	4	3	4	4	3	4	4	4	30
73	4	4	3	4	3	4	3	4	29
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	4	4	3	3	3	3	3	27
76	4	4	3	3	3	3	4	4	28
77	4	3	5	4	4	4	3	4	31
78	5	5	5	5	4	3	5	4	36

79	4	3	3	2	3	2	3	4	24
80	4	2	1	1	3	2	2	3	18
81	4	3	3	4	3	4	3	4	28
82	4	2	3	3	3	3	3	3	24
83	4	5	3	3	4	2	4	4	29
84	4	3	4	4	4	2	2	3	26
85	4	4	5	2	2	3	4	4	28
86	4	5	5	4	5	4	4	4	35
87	3	2	3	5	4	4	3	2	26
88	3	2	2	4	4	4	3	4	26
89	4	2	3	4	2	3	3	2	23
90	4	4	2	3	2	3	4	4	26
91	3	4	3	3	3	4	3	2	25
92	3	2	2	3	3	3	3	2	21
93	4	2	4	4	4	3	4	2	27

Universitas Terbuka

Sampel	ETIKA KERJA (X2)								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	4	5	5	5	4	4	4	4	35
2	4	3	4	4	4	4	4	3	30
3	4	4	5	2	4	4	4	4	31
4	2	2	2	4	2	3	2	2	19
5	3	2	3	5	4	4	3	2	26
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	5	5	4	5	5	5	4	37
8	4	4	4	4	4	5	5	4	34
9	4	4	4	4	5	5	5	5	36
10	4	4	4	4	4	4	4	2	30
11	4	4	4	5	4	4	5	4	34
12	2	2	4	4	3	3	3	3	24
13	4	5	5	4	5	5	5	4	37
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	3	4	3	3	3	3	3	2	24
16	3	2	2	3	3	3	3	2	21
17	4	2	4	4	4	3	4	2	27
18	3	5	4	5	4	4	5	4	34
19	2	2	2	4	2	3	2	2	19
20	3	2	3	5	4	4	3	2	26
21	3	2	2	4	4	4	3	4	26
22	4	2	3	4	2	3	3	2	23
23	4	3	4	4	4	4	4	4	31
24	4	3	4	3	4	4	4	4	30
25	4	3	4	4	3	4	4	4	30
26	4	3	2	2	3	3	4	2	23
27	4	4	5	4	4	4	4	4	33
28	3	2	4	3	3	4	3	3	25
29	4	3	4	3	3	4	4	2	27
30	3	2	4	4	3	2	4	3	25
31	4	4	5	3	3	3	3	3	28
32	4	4	4	4	4	5	4	4	33
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	3	2	3	1	3	2	3	3	20
35	5	5	5	4	5	4	2	4	34
36	3	3	2	3	3	3	4	3	24
37	3	3	3	4	4	4	4	3	28
38	4	2	4	4	4	4	2	2	26
39	4	4	4	3	3	3	3	2	26

Sampel	ETIKA KERJA (X2)								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
40	2	4	3	4	5	2	2	2	24
41	3	2	4	4	3	2	4	3	25
42	4	3	4	4	3	2	4	3	27
43	3	3	3	3	3	3	2	3	23
44	3	2	3	1	3	2	3	3	20
45	5	5	3	2	2	2	2	4	25
46	3	3	3	2	4	4	4	3	26
47	4	2	4	4	3	3	3	2	25
48	4	4	4	4	4	3	3	4	30
49	5	5	5	5	4	4	4	4	36
50	4	4	4	4	4	5	4	4	33
51	4	4	4	2	3	3	4	4	28
52	4	3	3	3	3	2	3	3	24
53	5	4	4	3	3	3	4	4	30
54	4	4	3	3	3	4	3	3	27
55	4	3	3	3	3	2	3	3	24
56	5	4	2	2	3	4	5	5	30
57	5	4	2	2	2	3	5	5	28
58	4	3	3	2	4	2	3	3	24
59	4	4	4	5	3	5	5	4	34
60	3	3	3	5	3	5	3	5	30
61	5	4	4	4	4	4	3	4	32
62	3	2	4	4	3	2	4	3	25
63	4	3	4	4	3	2	4	3	27
64	3	3	5	3	3	3	5	3	28
65	3	2	3	1	3	2	3	3	20
66	5	5	5	3	4	5	2	4	33
67	3	3	3	4	4	4	4	3	28
68	4	2	4	4	4	4	2	2	26
69	4	4	4	4	4	3	3	4	30
70	5	5	5	5	4	4	4	4	36
71	4	4	4	4	4	3	3	4	30
72	4	4	4	4	2	4	4	2	28
73	4	3	3	3	3	2	3	3	24
74	5	4	4	4	4	3	4	2	30
75	4	4	5	3	3	3	3	3	28
76	4	4	5	3	3	5	3	3	30
77	5	4	3	3	2	3	5	5	30
78	5	5	3	3	3	3	3	5	30

Sampel	ETIKA KERJA (X2)								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
79	4	2	2	2	2	2	4	4	22
80	3	3	3	2	2	2	2	3	20
81	4	5	5	3	4	4	4	4	33
82	4	3	4	4	2	4	3	3	27
83	4	4	5	2	4	4	3	2	28
84	2	2	3	4	4	3	4	4	26
85	3	2	3	5	4	4	4	4	29
86	5	5	5	4	4	4	4	5	36
87	4	5	5	4	3	4	5	4	34
88	4	4	4	4	4	4	2	4	30
89	4	4	4	4	5	4	3	5	33
90	4	4	4	2	2	4	2	4	26
91	4	4	2	4	4	2	2	4	26
92	3	2	4	3	3	3	3	3	24
93	4	3	4	4	3	4	4	4	30

Universitas Terbuka

Sampel	MOTIVASI KERJA (Z)								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	3	4	4	4	4	3	4	4	30
2	4	4	4	4	4	4	4	3	31
3	4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	3	3	4	3	3	3	3	25
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	4	3	4	4	4	31
10	3	3	4	4	4	3	3	4	28
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	3	4	4	3	4	4	4	30
13	4	4	3	4	3	4	3	4	29
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	3	3	1	3	2	3	23
20	2	3	2	3	2	1	2	1	16
21	3	3	3	4	4	3	3	4	27
22	4	3	3	4	3	4	3	4	28
23	4	4	4	4	3	4	4	3	30
24	4	3	3	4	3	4	3	4	28
25	4	4	3	4	4	4	3	4	30
26	4	3	2	4	2	4	2	4	25
27	3	3	5	3	3	3	3	5	28
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	3	4	3	4	4	3	29
30	3	4	3	3	3	3	3	2	24
31	4	4	3	4	3	3	2	4	27
32	2	4	4	4	4	2	2	4	26
33	5	3	4	4	4	4	5	5	34
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	2	4	4	4	30
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	4	2	3	3	4	2	2	24
38	4	4	4	4	4	2	4	4	30
39	4	3	4	3	4	2	2	2	24

Sampel	MOTIVASI KERJA (Z)								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
40	4	4	4	4	2	4	2	4	28
41	3	2	4	4	4	4	4	3	28
42	4	3	4	4	4	3	3	2	27
43	4	5	5	3	3	3	3	3	29
44	3	4	3	3	3	3	3	2	24
45	4	4	3	4	3	3	2	4	27
46	2	4	4	4	4	2	2	4	26
47	4	4	4	3	2	4	2	4	27
48	3	5	3	4	5	4	5	3	32
49	4	5	5	5	4	5	5	5	38
50	5	5	5	5	4	4	3	5	36
51	3	4	5	3	5	4	3	2	29
52	4	4	3	4	3	3	2	4	27
53	2	4	4	4	4	2	2	4	26
54	3	4	3	3	3	3	3	2	24
55	5	2	3	3	3	3	3	3	25
56	3	4	5	3	5	4	3	5	32
57	4	4	3	4	3	3	2	4	27
58	2	4	4	4	4	2	2	4	26
59	5	5	4	4	4	4	5	5	36
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	4	4	4	4	2	4	4	4	30
62	4	4	4	4	4	4	4	3	31
63	4	3	4	4	4	4	4	4	31
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	3	3	3	4	3	3	3	3	25
66	4	4	4	4	4	4	5	4	33
67	4	4	4	4	4	4	4	4	32
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	4	4	4	4	3	4	4	4	31
70	3	3	4	4	4	3	3	4	28
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	4	3	4	4	3	4	4	4	30
73	4	4	3	4	3	4	3	4	29
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32
78	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Sampel	MOTIVASI KERJA (Z)								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
79	4	4	3	3	1	3	2	3	23
80	2	3	4	3	2	3	2	3	22
81	3	5	5	4	4	5	4	4	34
82	4	3	3	4	3	4	3	4	28
83	4	4	4	4	3	4	4	3	30
84	4	3	3	4	3	4	3	4	28
85	4	4	3	4	4	4	3	4	30
86	4	5	5	4	5	5	5	5	38
87	3	3	5	5	5	5	5	5	36
88	4	4	4	4	4	4	4	4	32
89	4	5	4	4	5	4	4	5	35
90	3	4	3	5	3	3	3	4	28
91	4	4	3	4	3	3	2	4	27
92	2	4	4	4	4	2	2	4	26
93	5	5	4	4	4	4	5	5	36

Universitas Terbuka

Sampel	KINERJA (Y)								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	4	5	4	5	4	4	4	4	34
2	3	4	4	4	3	33	4	4	59
3	3	3	4	5	5	5	4	3	32
4	4	3	3	3	3	3	3	4	26
5	3	4	4	2	3	3	4	3	26
6	3	4	5	4	3	4	5	4	32
7	5	5	5	5	3	5	5	4	37
8	4	4	4	4	5	4	5	4	34
9	4	4	5	5	4	5	4	4	35
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	5	5	4	4	34
12	4	2	4	2	4	2	2	4	24
13	5	5	5	4	4	5	5	4	37
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	4	2	2	2	3	4	3	4	24
16	3	3	4	5	3	5	4	5	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	5	5	4	4	4	34
19	4	2	4	2	4	2	2	4	24
20	4	4	2	4	2	3	4	3	26
21	4	4	3	3	3	3	3	3	26
22	4	4	4	4	3	3	3	3	28
23	4	3	4	4	4	4	4	4	31
24	4	3	4	3	5	4	4	4	31
25	4	4	4	3	4	3	4	4	30
26	3	2	5	5	3	3	3	2	26
27	4	3	5	4	5	4	4	4	33
28	4	4	4	5	5	2	4	4	32
29	4	2	3	4	4	4	3	3	27
30	4	2	5	3	3	3	2	3	25
31	4	3	4	3	4	4	3	4	29
32	5	4	4	4	4	5	3	4	33
33	3	5	5	5	4	5	4	5	36
34	4	3	4	4	4	5	4	4	32
35	4	4	4	5	5	4	5	5	36
36	4	2	5	5	4	4	4	4	32
37	4	4	5	3	3	3	2	4	28
38	4	3	4	3	4	4	5	5	32
39	5	4	4	4	4	3	4	4	32

Sampel	KINERJA (Y)								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
40	4	4	4	4	4	4	3	3	30
41	3	3	5	3	4	5	3	4	30
42	5	2	2	4	4	4	3	3	27
43	3	2	5	5	5	4	4	2	30
44	4	4	4	4	2	2	2	4	26
45	4	4	4	3	3	3	3	4	28
46	4	4	3	2	4	3	4	4	28
47	4	4	4	4	3	3	3	3	28
48	4	4	3	4	5	4	3	5	32
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	4	5	5	5	5	5	5	4	38
51	4	4	3	5	3	5	5	4	33
52	4	4	4	3	3	3	3	3	27
53	5	5	4	3	4	4	5	3	33
54	3	4	5	5	3	3	4	2	29
55	4	3	2	4	2	4	3	4	26
56	4	4	5	4	5	4	3	5	34
57	3	2	5	5	4	5	3	2	29
58	5	5	3	3	4	4	2	2	28
59	4	4	5	4	5	4	5	5	36
60	2	4	4	4	4	5	5	4	32
61	4	5	5	5	5	4	4	4	36
62	4	3	4	4	3	5	5	4	32
63	3	4	4	4	3	5	4	4	31
64	3	5	4	3	3	5	4	5	32
65	4	3	3	3	3	3	3	4	26
66	3	4	5	5	5	5	4	5	36
67	3	3	5	5	3	5	5	4	33
68	3	5	2	5	5	5	3	4	32
69	4	4	4	4	5	3	4	4	32
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
71	4	4	4	4	4	4	5	4	33
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73	4	4	4	4	4	3	3	3	29
74	3	3	5	5	4	4	4	5	33
75	4	5	4	4	3	5	4	4	33
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
77	3	5	4	5	3	5	4	5	34
78	4	4	5	5	5	5	5	5	38

Sampel	KINERJA (Y)								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
79	4	4	4	3	4	3	3	3	28
80	3	2	3	3	3	3	3	3	23
81	4	4	5	5	5	5	4	3	35
82	4	4	3	3	3	5	5	3	30
83	4	4	4	5	5	5	4	4	35
84	4	3	4	4	4	3	2	4	28
85	4	3	4	3	4	5	4	4	31
86	5	5	5	5	5	5	5	5	40
87	3	5	5	5	5	5	4	5	37
88	4	4	4	5	4	4	5	4	34
89	4	4	5	5	5	4	5	4	36
90	4	2	5	5	4	4	2	4	30
91	4	4	5	3	3	3	3	4	29
92	4	3	4	3	4	4	3	3	28
93	5	4	5	5	4	5	4	4	36

Universitas Terbuka

Lampiran 3

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

VARIABEL KOMPETENSI (X₁)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	8

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.7333	.73968	30
VAR00002	3.5000	1.19626	30
VAR00003	3.9667	.88992	30
VAR00004	4.2000	.71438	30
VAR00005	4.0000	.90972	30
VAR00006	4.1000	.75886	30
VAR00007	4.0333	.99943	30
VAR00008	3.4000	1.22051	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	27.2000	29.752	.595	.907
VAR00002	27.4333	24.530	.771	.894
VAR00003	26.9667	27.413	.740	.895
VAR00004	26.7333	31.582	.374	.921
VAR00005	26.9333	26.616	.816	.889
VAR00006	26.8333	28.006	.811	.892
VAR00007	26.9000	25.472	.855	.884
VAR00008	27.5333	24.395	.764	.895

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.9333	35.099	5.92443	8

VARIABEL ETIKA KERJA

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	89.6
	Excluded ^a	7	10.4
	Total	67	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.0000	.73646	30
VAR00002	3.8167	.89237	30
VAR00003	4.0667	.84104	30
VAR00004	3.8500	.81978	30
VAR00005	3.7667	.78905	30
VAR00006	3.7000	.94421	30
VAR00007	3.8000	1.00507	30
VAR00008	3.8667	1.01625	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	26.8667	23.473	.703	.882
VAR00002	27.0500	21.981	.748	.876
VAR00003	26.8000	23.180	.635	.886
VAR00004	27.0187	22.898	.696	.881
VAR00005	27.1000	23.142	.694	.882
VAR00006	27.1667	22.480	.632	.887
VAR00007	27.0667	22.029	.635	.888
VAR00008	27.0000	21.288	.716	.879

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.8667	29.033	5.38821	8

VARIABEL MOTIVASI KERJA (Z)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.8667	.73030	30
VAR00002	3.8667	.77608	30
VAR00003	4.0333	.80872	30
VAR00004	3.9667	.55605	30
VAR00005	3.7667	.85836	30
VAR00006	3.6667	.88409	30
VAR00007	3.6333	1.06620	30
VAR00008	3.9333	1.04826	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	26.8667	19.292	.596	.845
VAR00002	26.8667	18.878	.618	.842
VAR00003	26.7000	19.528	.485	.856
VAR00004	26.7667	20.047	.662	.844
VAR00005	26.9667	18.516	.595	.844
VAR00006	27.0667	18.478	.578	.846
VAR00007	27.1000	15.679	.809	.816
VAR00008	26.8000	17.338	.597	.847

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.7333	23.651	4.86319	8

VARIABEL KINERJA (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.0667	.69149	30
VAR00002	3.5000	1.00858	30
VAR00003	4.0000	.87099	30
VAR00004	3.9333	.78492	30
VAR00005	3.7667	.72793	30
VAR00006	4.1000	.66176	30
VAR00007	3.4000	1.03724	30
VAR00008	3.8667	.77608	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	26.5667	14.392	.419	.758
VAR00002	27.1333	13.016	.417	.763
VAR00003	26.6333	13.413	.454	.753
VAR00004	26.7000	14.010	.415	.759
VAR00005	26.8667	13.292	.612	.729
VAR00006	26.5333	14.395	.445	.755
VAR00007	27.2333	12.047	.548	.737
VAR00008	26.7667	13.357	.548	.737

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.6333	17.068	4.13132	8

b. Hasil Pengolahan Data Kuisioner

Frekwensi Variabel Kompetensi (X1)

Statistics									
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
N	Valid	93	93	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

P1				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.2	3.2
	3.00	26	28.0	31.2
	4.00	62	66.7	97.8
	5.00	2	2.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0

P2				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	17	18.3	18.3
	3.00	29	31.2	49.5
	4.00	40	43.0	92.5
	5.00	7	7.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	10	10.8	10.8	11.8
	3.00	34	36.6	36.6	48.4
	4.00	40	43.0	43.0	91.4
	5.00	8	8.6	8.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	9	9.7	9.7	10.8
	3.00	25	26.9	26.9	37.8
	4.00	50	53.8	53.8	91.4
	5.00	8	8.6	8.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	9	9.7	9.7	10.8
	3.00	37	39.8	39.8	50.5
	4.00	43	46.2	46.2	96.8
	5.00	3	3.2	3.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	11.8	11.8	11.8
	3.00	41	44.1	44.1	55.9
	4.00	39	41.9	41.9	97.8
	5.00	2	2.2	2.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	6.5	6.5	6.5
	3.00	42	45.2	45.2	51.6
	4.00	41	44.1	44.1	95.7
	5.00	4	4.3	4.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	25	26.9	26.9	26.9
	3.00	22	23.7	23.7	50.5
	4.00	43	46.2	46.2	96.8
	5.00	3	3.2	3.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Frekwensi Variabel Etika Kerja (X2)

Statistics									
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
N	Valid	93	93	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

P1				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.4	5.4
	3.00	23	24.7	30.1
	4.00	50	53.8	83.9
	5.00	15	16.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0

P2				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	23	24.7	24.7
	3.00	22	23.7	48.4
	4.00	33	35.5	83.9
	5.00	15	16.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	10.8	10.8	10.8
	3.00	24	25.8	25.8	36.6
	4.00	40	43.0	43.0	79.6
	5.00	19	20.4	20.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.2	3.2	3.2
	2.00	12	12.9	12.9	16.1
	3.00	22	23.7	23.7	39.8
	4.00	44	47.3	47.3	87.1
	5.00	12	12.9	12.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	11.8	11.8	11.8
	3.00	36	38.7	38.7	50.5
	4.00	38	40.9	40.9	91.4
	5.00	8	8.6	8.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	17	18.3	18.3	18.3
	3.00	26	28.0	28.0	46.2
	4.00	38	40.9	40.9	87.1
	5.00	12	12.9	12.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	14.0	14.0	14.0
	3.00	31	33.3	33.3	47.3
	4.00	35	37.6	37.6	84.9
	5.00	14	15.1	15.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	19	20.4	20.4	20.4
	3.00	28	30.1	30.1	50.5
	4.00	36	38.7	38.7	89.2
	5.00	10	10.8	10.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Frekuensi Motivasi (Z)

Statistics									
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
N	Valid	93	93	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

P1				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	7.5	7.5
	3.00	17	18.3	25.8
	4.00	64	68.8	94.6
	5.00	5	5.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0

P2				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.2	2.2
	3.00	21	22.6	24.7
	4.00	61	65.6	90.3
	5.00	9	9.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.2	3.2	3.2
	3.00	25	26.9	26.9	30.1
	4.00	58	60.2	60.2	90.3
	5.00	9	9.7	9.7	100.0
Total		93	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	16.1	16.1	16.1
	4.00	74	79.6	79.6	95.7
	5.00	4	4.3	4.3	100.0
Total		93	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.2	2.2	2.2
	2.00	7	7.5	7.5	9.7
	3.00	28	30.1	30.1	39.8
	4.00	50	53.8	53.8	93.5
	5.00	6	6.5	6.5	100.0
Total		93	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	7	7.5	7.5	8.6
	3.00	22	23.7	23.7	32.3
	4.00	59	63.4	63.4	95.7
	5.00	4	4.3	4.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	19	20.4	20.4	20.4
	3.00	24	25.8	25.8	46.2
	4.00	42	45.2	45.2	91.4
	5.00	8	8.6	8.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	7	7.5	7.5	8.6
	3.00	14	15.1	15.1	23.7
	4.00	61	65.6	65.6	89.2
	5.00	10	10.8	10.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Frekuensi Kinerja Y

Frequencies

		Statistics							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
N	Valid	93	93	93	93	93	93	93	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	

Frequency Table

		P1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	20	21.5	21.5	22.6
	4.00	60	64.5	64.5	87.1
	5.00	12	12.9	12.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

		P2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	12.9	12.9	12.9
	3.00	18	19.4	19.4	32.3
	4.00	46	49.5	49.5	81.7
	5.00	17	18.3	18.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.4	5.4	5.4
	3.00	10	10.8	10.8	16.1
	4.00	46	49.5	49.5	65.6
	5.00	32	34.4	34.4	100.0
Total		93	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.4	5.4	5.4
	3.00	21	22.6	22.6	28.0
	4.00	33	35.5	35.5	63.4
	5.00	34	36.6	36.6	100.0
Total		93	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.2	3.2	3.2
	3.00	27	29.0	29.0	32.3
	4.00	37	39.8	39.8	72.0
	5.00	26	28.0	28.0	100.0
Total		93	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.3	4.3	4.3
	3.00	22	23.7	23.7	28.0
	4.00	33	35.5	35.5	63.4
	5.00	33	35.5	35.5	98.9
	33.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

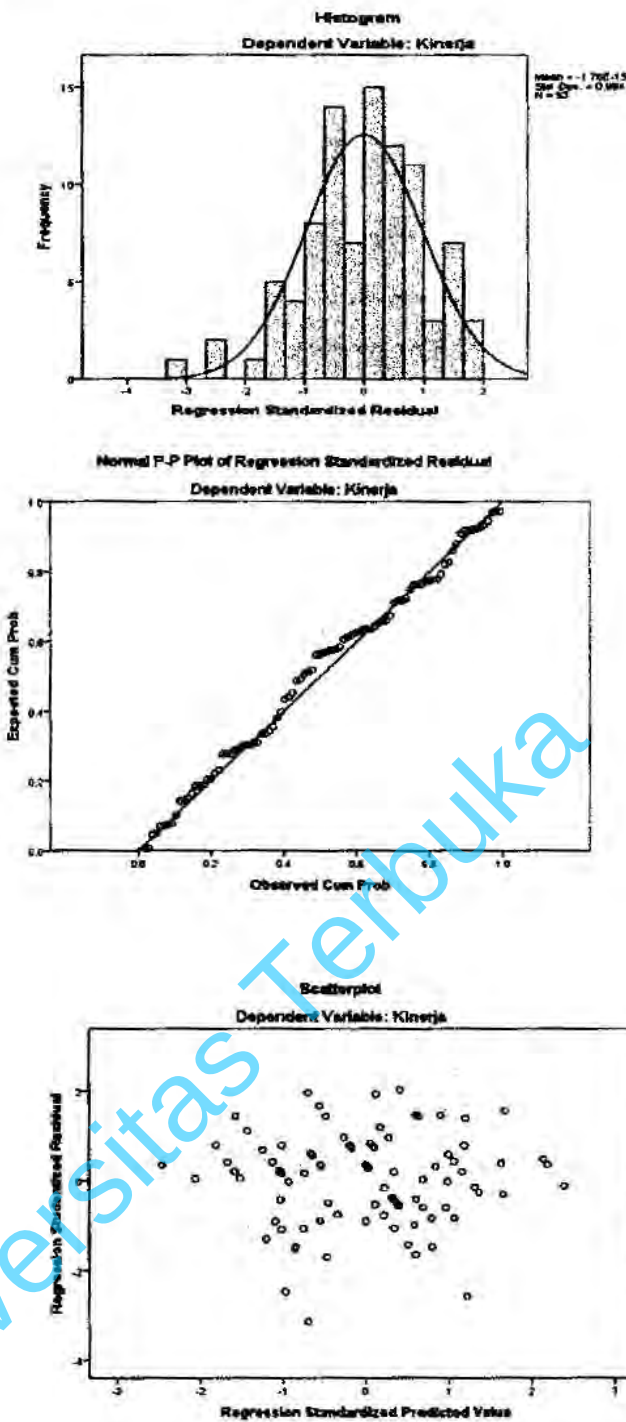
P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	8.6	8.6	8.6
	3.00	25	26.9	26.9	35.5
	4.00	38	40.9	40.9	76.3
	5.00	22	23.7	23.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.4	5.4	5.4
	3.00	18	19.4	19.4	24.7
	4.00	53	57.0	57.0	81.7
	5.00	17	18.3	18.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

c : Uji Asumsi Klasik



d. Analisa pengaruh (Correlation)

correlation

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
kompetensi	27.61	3.695	93
etika	28.39	4.714	93
motivasi	29.56	3.708	93
kinerja	31.73	4.893	93

		Correlations			
		kompetensi	etika	motivasi	kinerja
kompetensi	Pearson Correlation	1	.615**	.613**	.679**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93
etika	Pearson Correlation	.615**	1	.523**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93
motivasi	Pearson Correlation	.613**	.523**	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93
kinerja	Pearson Correlation	.679**	.667**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93

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

e. Pengaruh X1,X2 terhadap Z

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etika Kerja, Kompetensi ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.363	.349	2.99141

- a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Kompetensi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459.554	2	229.777	25.678	.000 ^a
	Residual	805.370	90	8.949		
	Total	1264.925	92			

a. Preditors: (Constant), Etika Kerja, Kompetensi
b. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.841	2.373		5.412	.000
	Kompetensi	.382	.108	.389	3.548	.001
	Etika Kerja	.218	.086	.275	2.508	.014

a. Dependent Variable: Motivasi

Universitas Terbuka

f. Pengaruh X1,X2 terhadap Y

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etika Kerja, Kompetensi ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.575	.566	3.22317

- a. Predidors: (Constant), Etika Kerja, Kompetensi

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1267.288	2	633.643	60.993	.000 ^a
	Residual	934.894	90	10.389		
	Total	2202.280	92			

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.071	2.557		1.592	.115
	Kompetensi	.606	.116	.467	5.221	.000
	Etika Kerja	.383	.093	.369	4.127	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

g. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.353	3.93654

- a. Predictors: (Constant), Motivasi

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	792.109	1	792.109	51.116	.000 ^a
	Residual	1410.171	91	15.496		
	Total	2202.280	92			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.340	3.297		2.530	.013
	Motivasi	.791	.111	.600	7.150	.000

a. Dependent Variable: Kinerja