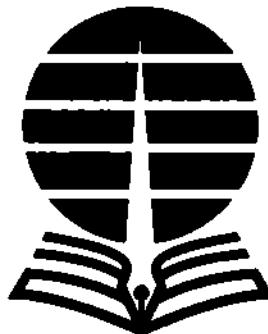


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA BIMA



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

ARDIANSYAH

NIM. 500652263

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2018**

ABSTRACT

**THE EFFECT OF MOTIVATION OF WORK AND COMPETENCY ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF COMMUNICATION AND COMMUNICATIONS
INFORMATIKA KOTA BIMA**

Ardiansyah
canardiansyah@gmail.com

Graduate Studies Program
 Universitas Terbuka

Organization of Regional Devices are increasingly required to be able to provide added value of what is expected that if connected with the development of the era and technology increasingly pressing the organization to always change. The added value can be seen from the performance shown by the employees of the organization. Performance as a result of work that has a strong relationship with the strategic goals of the organization, satisfaction in doing the job and the results achieved from the work. A motivated person will produce high quality work. Motivation is the force or drive that encourages an employee to move and direct his behavior. The strength or impulse arising from a person is affected by the need (the deficiency that the individual experiences at a given time) and the goal (the pursued work). Competence merupakan basic characteristics possessed a person who directly influence on, or can predict a very good performance. Conceptual model of competence can be divided into knowledge, skills and skills. The purpose of this study was to analyze the partial and simultaneous influence of work motivation and competence on the performance of employees of the Office of Communication and Information of Kota Bima. This study to see and prove the influence of one or more independent variables on the dependent variable. Thus the type of research used is a causal associative research is a study that examines the relationship of one or more variables to the variable. This study analyzed the partial and simultaneous influence of motivation and competence on the performance of employees of the Office of Communications and Informatics Kota Bima. The respondents of this research are employees of Bima City Communication and Informatics Office in 2017 is 37 people. Questionnaire research instrument. Because the data obtained in this study form ordinal, then in this study using Likert scale. Data were analyzed by descriptive analysis and multiple regression technique with SPSS program. Descriptive analysis results show that the performance, motivation and competence of employees are high. Hypothesis testing is known that the motivation of work and competence have significant partial and simultaneous effect to the performance of City Communication and Information Officer of Kota Bima.

Keywords: Employee Performance, Work Motivation and Competence

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA BIMA

Ardiansyah
canardiansyah@gmail.com

Program Pasca Sarjana
 Universitas Terbuka

Organisasi Perangkat Daerah semakin dituntut untuk dapat memberikan nilai tambah dari apa yang diharapkan yaitu jika dihubungkan dengan perkembangan jaman dan teknologi yang semakin menekan organisasi untuk selalu berubah. Nilai tambah tersebut dapat terlihat dari kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai organisasi. Kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Seorang termotivasi akan menghasilkan pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi. Motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang mendorong seorang pegawai untuk menggerakkan dan mengarahkan perilakunya. Kekuatan atau dorongan yang timbul dari seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan (kekurangan yang dialami individu pada suatu waktu tertentu) dan tujuan (hasil kerja yang dikehendaki). Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Model konseptual kompetensi dapat terbagi atas pengetahuan, keterampilan dan kecakapan. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima. Penelitian ini untuk melihat dan membuktikan pengaruh dari satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang mengkaji hubungan dari satu atau lebih variabel terhadap variabel. Penelitian ini menganalisis pengaruh parsial dan simultan motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima. Responden penelitian adalah Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima tahun 2017 adalah 37 orang. Instrumen penelitian angket. Karena data yang diperoleh dalam penelitian ini berbentuk ordinal, maka dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Data dianalisis dengan teknik analisis deskriptif dan regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja, motivasi dan kompetensi pegawai tergolong tinggi. Pengujian hipotesis diketahui bahwa motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh parsial dan simultan yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja dan Kompetensi

PENDAHULUAN

Pemerintah dapat menjalankan fungsi-fungsi organisasi pelayanan public karena keterlibatan anggota-anggota dalam organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan definisi organisasi itu sendiri dimana terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima**

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah
saya nyatakan dengan benar.

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

Mataram, Agustus 2018

Yang menyatakan



Ardiansyah

NIM. 500652263

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
 Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima

Penyusun TAPM : Ardiansyah

NIM : 500652263

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal : Sabtu / 11 Agustus 2018

Menyetujui:

Pembimbing II,

Adhi Susilo, S.Pt., M. Biotech., St., Ph.D.

NIP. 19700416 199903 1 001

Pembimbing I,

Dr. I. Nyoman Nugraha, S.E., M.M.

NIP. 19770318 200212 1 002

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis

dan Mengelola Program Magister Manajemen

Rini Yayuk Priyati, SE., M.Ed., Ph.D.

NIP. 19761012 200112 2 002

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Ali Muktryanto, SE., M.Si.

NIP. 19720824 200012 1 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN KEUANGAN**

PENGESAHAN

Nama : Ardiansyah
NIM : 500652263
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Komunikasi dan Informatika Kota Bima

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia penguji Tesis Program Pascasarjana,
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

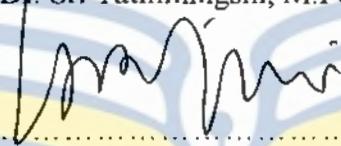
Hari/Tanggal : Sabtu / 11 Agustus 2018

Waktu : 11.00 s.d. selesai

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd.



Penguji Ahli : Dr. Chairy, M.M.



Pembimbing I : Dr. I. Nyoman Nugraha, S.E., M.M.



Pembimbing II : Adhi Susilo, S.Pt, M. Biotech., St., Ph.D.



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas karunia-Nya sehingga bisa menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan Judul **Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima** dengan tepat waktu.

Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka.

Dalam menyelesaikan tulisan ini, penulis banyak diberikan wejangan, bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih tak terhingga secara khusus saya sampaikan kepada :

1. Rektor dan seluruh civitas Akademika Universitas Terbuka serta Kepala UPBTT Mataram dan seluruh Civitas Akademika yang telah memberikan kesempatan, mendidik dan merangkul untuk menjadi bagian dari Universitas Terbuka;
2. Bapak Dr. I. Nyoman Nugraha, S.E., MM selaku Pembimbing I dan Bapak Adhi Susilo. S.Pt.,M. Biotech.,St.,Ph.D selaku Pembimbing II. Beliau berdua dengan penuh kesabaran memberikan bantuan, arahan, masukan dan bimbingan dengan penuh kasih sayang, melayani dengan pelayanan prima pada setiap keluhan dan kekurangan penulis;
3. Spesial Ibuku Tercinta Hj. Siti Ratnah dan Istriku Endang Wahyuningsih, S.Pd beserta kedua belahan jiwa M.Fayzan Fadillah dan Silfa Maulida yang selalu menjadi semangat dalam melaksanakan semua aktivitas;
4. Teman-teman seperjuangan : P' Amsor, P' Ghajali, P' Imran, P' Fery, Ustaz Ahmad, Mas Wendi, Om Irwan, Om Bopo, Umi Subadah, Umi Zaenab, Ibu Eri, Mbak Yuli, Mbak Mut. Pengalaman ini adalah salah satu yang tidak terlupakan. Serta Mbak Sri yang merupakan Senior, mentor sekaligus pembimbing III yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk membantu;
5. Kepala Dinas Komunikasi dan Infomartika Kota Bima beserta seluruh staf dan karyawan, serta semua pihak yang tidak dapat saya sebut satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu, masukan, kritikan dan saran konstruktif sangat *penulis harapkan*.

Kota Bima, Juni 2018

ARDIANSYAH

RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Ardiansyah**

Alamat : Jln. Belimbing No.64 Rabadompu Kota Bima NTB

Tempat dan Tanggal Lahir : Bima 02 Desember 1982

Agama : Islam

Pendidikan

SD : 1990-1995 (SDN 01 Raba Kota Bima)

SLTP : 1995-1998 (SMPN I Raba Kota Bima)

SLTA : 1998-2001 (SMAN I Raba Kota Bima)

Diploma III : 2001-2006 (DIII Pariwisata UNRAM)

Sarjana : 2010-2013 (Sarjana Fakultas Ekonomi STIE Kota Bima)

Pekerjaan

Staf : 2008-2010 (Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima)

Staf : 2010-2016 (Humas dan Protokol Kota Bima)

Staf : 2011 s/d sekarang (Dinas Komunikasi dan Informatika
Kota Bima)

Kota Bima, Juni 2018

Peneliti

Ardiansyah

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Plagiat	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	7
1. Kinerja Pegawai	7
2. Motivasi Kerja	14
3. Kompetensi Kerja	18
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Berpikir	27
D. Operasional Variabel	28
E. Matriks Definisi Operasional Variabel	30
F. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	32
B. Responden Penelitian	32
C. Instrumen Penelitian	33
1. Uji Validitas	33
2. Uji Reliabilitas	34

D. Prosedur Pengumpulan Data	35
E. Metode Analisis Data	36
1. Analisis Deskriptif	36
2. Uji Persyaratan Regresi	36
3. Regresi Berganda	38
F. Pengujian Hipotesis	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	40
1. Data Responden	40
2. Analisis Deskriptif	42
3. Uji Persyaratan Regresi	47
4. Analisis Regresi	51
5. Pengujian Hipotesis	54
B. Pembahasan	
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bima	56
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bima	58
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bima	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Keseluruhan Pelaksanaan Tugas Diskominfo Kota Bima	4
Tabel 2.1	Matriks Definisi Operasional Variabel	30
Tabel 4.1	Usia Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima	40
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima	41
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima	42
Tabel 4.4	Motivasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima	43
Tabel 4.5	Kompetensi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima	45
Tabel 4.6	Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima	46
Tabel 4.7	Output Ringkasan Uji Linieritas	48
Tabel 4.8	Ringkasan Uji Normalitas Data Penelitian	49
Tabel 4.9	Ringkasan Uji Multikolinieritas	50
Tabel 4.10	Ringkasan Hasil Analisis Regresi	52
Tabel 4.11	Ringkasan Analisis Simultan	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian	27
Gambar 4.1	Motivasi Kerja	44
Gambar 4.2	Kompetensi Kerja	46
Gambar 4.3	Kinerja Pegawai	47
Gambar 4.4	Scatterplot Heterokedastisitas	50



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semua Organisasi Perangkat Daerah (OPD) semakin dituntut untuk dapat memberikan nilai tambah dari apa yang diharapkan yaitu jika dihubungkan dengan perkembangan jaman dan teknologi yang semakin menekan organisasi untuk selalu berubah. Nilai tambah tersebut dapat terlihat dari kinerja yang ditunjukkan oleh anggota-anggota dalam organisasi. OPD dapat menjalankan fungsi-fungsi dalam organisasi karena keterlibatan anggota-anggota dalam organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan definisi organisasi itu sendiri dimana terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi melalui kinerja.

Pembentukan perangkat daerah dilakukan berdasarkan atas: urusan pemerintahan, efisiensi-efektivitas, pembagian habis tugas, rentang kendali, tata kerja dan fleksibilitas (PP/18/2016). Oleh karena itu, pada awal Januari 2016 inaka terbentuklah Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima yang sebelumnya bergabung dalam satu atap dengan Dinas Perhungan Komunikasi dan Informatika. Maka dengan terbentuknya dinas baru dihutuhkan pula tenaga kerja dan sumber daya yang berkompetensi untuk bekerja sesuai dengan tupoksinya.

Upaya meningkatkan kinerja, temuan melalui penelitian Hajamuddin motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kompetensi merupakan

variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja. Demikian juga dengan penelitian Muogbo dan Uju (2013) bahwa motivasi diberikan kepada pekerja suatu organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Nizam (2015) menemukan bahwa motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Elektronik di China. Hal demikian karena secara umum motivasi sebuah ungkapan yang menggambarkan motif seseorang dalam mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan.

Proses efektivitas instansi pemerintahan maka diberlakukan sistem struktur organisasi yang miskin struktur dan kaya fungsi dalam arti dalam sebuah kantor, jabatan struktural dibatasi seminimal mungkin dan memperkaya fungsi-fungsi dari setiap pegawai negeri melalui jabatan fungsional. Dalam struktur organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima, hanya terdapat satu orang pejabat struktural. Hal ini sebenarnya tidak menjadi kendala karena secara struktur eselonisasi berada pada eselon IV yang hanya memiliki satu orang pejabat struktural. Tetapi dengan luas wilayah layanan dinas yang mencakupi wilayah kota, maka faktor keterbatasan jabatan struktural itu dapat menjadi salah satu pemicu hilangnya motivasi kerja pada pegawai dalam bentuk penghargaan menduduki jabatan struktural yang sangatlah terbatas.

Selain faktor motivasi, kompetensi pegawai menjadi alasan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Subari dan Riady (2015) bahwa kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja PDAM Jawa. Penelitian Arifin (2015) juga menemukan bahwa kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja. Kompetensi yang pada umumnya

menunjukkan keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), peran sosial (*social role*), citra diri (*self-concept*), dan sifat/ciri (*trait*) yang dimiliki oleh pegawai.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima merupakan organisasi perangkat kerja daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bima yang mempunyai tugas dan fungsi pada pengawasan dan pengendalian penggunaan spektrum frekuensi radio dan urusan teknologi informatika komputer serta penyebarluasan informasi publik dan penanganan terkait permohonan informasi publik dimana Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima adalah sebagai Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Utama.

Gambaran mengenai kompetensi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima dapat dilihat dari jenjang pendidikannya. Hal ini terlihat berdasarkan data sekunder dari (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) BKPSDM Kota Bima pada bulan Januari tahun 2016 yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima sebagian berlatar belakang pendidikan umum sementara hanya sebagian kecil pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan teknik. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai yang seharusnya menjadi tuntutan kerja masih kurang. Sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang baru yang mengurus bidang teknis pengawasan dan pengendalian frekuensi radio serta penyebarluasan informasi dan urusan teknologi informatika komputer maka pegawai yang bekerja pada instansi tersebut juga dituntut memiliki kemampuan dalam penguasaan dibidang teknik dan informatika.

Permasalahan kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima dapat dilihat dari hasil pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai yang tergambar dalam capai kerja seperti yang tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Jumlah Keseluruhan Pelaksanaan Tugas Diskominfo Kota Bima

No	Bidang	Laporan Tupoksi								Capaian Kinerja	Percentase
		DK	RB	PK	PI	P	SJ	PW	TL		
1	Desiminasi	9	11	0	0	2	6	0	28	43	65,12%
2	Persandian	11	6	9	4	0	0	0	30	45	66,67%
3	Teknologi Informatika	9	3	8	0	0	0	0	20	27	74,07%
4	Sekretariat	8	17	8	3	0	0	0	36	46	78,26%

Keterangan : DK = Dokumentasi Kegiatan; RB = Rilis Berita; PK = Pemeringkatan Kinerja ; PI Pengamanan Informasi; P = Persandian; SJ = Sistem Jaringan; dan PW=Pembuatan Website ; TL = Total Laporan.

Sumber: Diskominfo Kota Bima Tahun 2016

Tabel tersebut menunjukan bahwa kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima masih jauh dari capaian target yang ditetapkan. Masih rendahnya capaian kerja organisasi mengindikasikan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai. Kelemahan terkait dengan kinerja, baik itu dalam hal pelayanan kepada masyarakat, kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan maupun inisiatif/prakarsa untuk bekerja.

Paparan di atas menunjukan dan sekaligus menjadi alasan peneliti untuk menggunakan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima*".

B. Rumusan Masalah

Ada beberapa hal yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima?
2. Apakah kompetensi memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima?
3. Apakah motivasi kerja dan kompetensi memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima?

C. Tujuan Penelitian

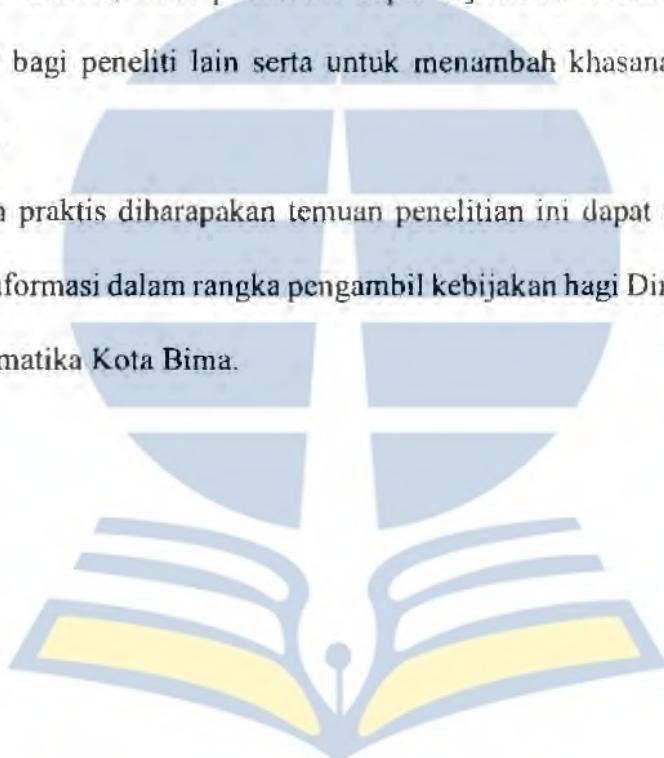
Mengacu pada perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian, yaitu:

1. Menganalisis pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima.
2. Menganalisis pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima.
3. Menganalisis pengaruh simultan motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima.

D. Kegunaan Penelitian

Mengacu pada tujuan penelitian di atas, diharapkan melalui kegiatan penelitian dapat memberi nilai kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan akademis, sebagai salah satu syarat mencapai kebutuhan gelar pascasarjana strata 2 pada Program Magister Manajemen Universitas Terbuka.
2. Kegunaan teoritis, hasil penelitian dapat dijadikan referensi dan sumber informasi bagi peneliti lain serta untuk menambah khasanah pengetahuan pembaca.
3. Kegunaan praktis diharapkan temuan penelitian ini dapat menjadi bagian sumber informasi dalam rangka pengambil kebijakan bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan akumulasi dari kerja seseorang baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dilakukan seorang selama melaksanakan tugasnya. Wibowo (2010:7) menulis kinerja bermakna luas dan mendalam. Dengan kata lain, bukan hanya berfokus pada hasil kerja, akan tetapi juga proses selama bekerja. Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2010:7) kinerja adalah hasil pekerjaan berhubungan dengan strategis organisasi, dan kepuasan serta bagimana kontribusi ekonomi.

Mangkunegara (2010:9) kinerja sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya, Mangkunegara (2010:10) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

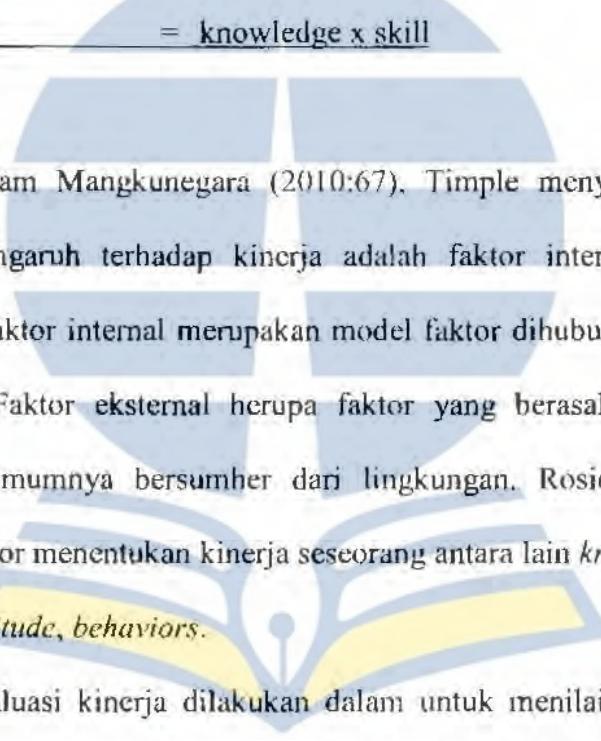
Menurut Mathias dan Jaekson (2010:113) faktor utama yang mempengaruhi kinerja individual adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi.

Kinerja (Performance/P) = Kemampuan (Ability/A) x Usaha (Effort/E) x Dukungan (Support/S) ($P = A \times E \times S$). Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sesuai dengan pendapat Davis (dalam Mangkunegara, 2010:13-14) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human performance} = \text{ability} \times \text{motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{attitude} \times \text{situation}$$

$$\text{Ability} = \text{knowledge} \times \text{skill}$$



Dalam Mangkunegara (2010:67), Timple menyebutkan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan model faktor dihubungkan atas sifat seseorang. Faktor eksternal herupa faktor yang berasal dari luar diri seseorang umumnya bersumber dari lingkungan. Rosidah (2011:200) menulis faktor menentukan kinerja seseorang antara lain *knowledge, skills, abilities, attitude, behaviors.*

Evaluasi kinerja dilakukan dalam untuk menilai atau penilaian yang dilakukan secara objektif dan sistematis untuk mengetahui hasil selama bekerja dalam sebuah organisasi. Evaluasi kerja dapat juga dikatakan dengan penilaian prestasi kerja (*performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating*). Mangkunegara (2010:9) mengemukakan bahwa "*performance appraisal is the process an employer*

uses to determine whether an employee is performing the job as intended".

Penilaian kinerja dalam hal ini sebagai suatu proses yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan untuk menentukan benar sesuai dengan standar kerja yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya.

Kemudian Mangkunegara (2010:10) mengemukakan bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang). Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi kerja karyawan yang dikemukakan Megginson (Mangkunegara, 2010:9-10) ialah "Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya". Mangkunegara (2010:10) menjelaskan bahwa *employee appraising is the systematic evaluation of a worker's job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing.*

Tujuan Evaluasi Kerja

Adapun tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk mengetahui kinerja dan sebagai landasan memperbaiki kinerja anggota organisasi dalam peningkatan kinerja. Kegunaan penilaian kinerja karyawan yang dirumuskan oleh Mangkunegara (2010:11):

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauhmana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai patokan dasar dalam mengevaluasi setiap program-program seperti kegiatan pelatihan, efektifnya kerja, metode, struktur kerja-organisasi, model pengontrolan, dan situasi kerja.
- e. Dalam bentuk indikator yang bermaksud untuk menentukan segala kebutuhan akan pentingnya kegiatan pelatihan bagi angota pekerja atau dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk dalam meningkatkan motivasi kerja seseorang agar tercapainya *performance* yang baik dan berkualitas.
- g. Alat untuk dapat melihat kelemahan dan kekurangan dalam rangka upaya meningkatkan kemampuan pekerja.
- h. Sebagai bentuk perumusan kriteria, seleksi dan penempatan karyawan dalam suatu fungsi atau jabatan tertentu.
- i. Alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Dasar dalam memperbaiki serta untuk mengembangkan uraian segala tugas (*job description*).

Menurut Umar (2005:41) satu model untuk melakukan evaluasi kerja dengan menggunakan model UCLA yang dilakukan ke dalam lima macam:

- a. *System assessment*, yaitu evaluasi yang memberikan informasi tentang keadaan atau posisi suatu sistem.
- b. *Program planning*, yaitu evaluasi yang membantu pemilihan aktivitas-aktivitas dalam program tertentu yang mungkin akan berhasil memenuhi kebutuhannya.
- c. *Program implementation*, yaitu evaluasi yang menyiapkan informasi apakah program sudah diperkenalkan kepada kelompok tertentu yang tepat seperti yang direncanakan.
- d. *Program improvement*, yaitu evaluasi yang memberikan informasi tentang bagaimana program berfungsi, bagaimana program bekerja, bagaimana mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin dapat mengganggu pelaksanaan kegiatan.
- e. *Program certification*, yaitu evaluasi yang memberikan informasi mengenai nilai atau manfaat program.

Notoatmodjo (2009:135) metode penilaian prestasi kerja dikelompokkan menjadi dua macam yaitu metode yang berorientasi waktu yang lalu, dan metode penilaian yang berorientasi pada waktu yang akan datang.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mahsun (2009:71), merupakan *peformance indicator or performance measure*. Sastrohadiwiryo (2001:235-236) unsur-unsur yang harus dinilai, yaitu:

- a. Menyangkut kesetiaan yang dicirikan dengan kesanggupan dalam menaati dan mengamalkan segala sesuatu dengan tanpa adanya keterpaksaan, kesadaran dan tanggung jawab, kesanggupan tersebut yang dibuktikan dengan sikap dan perilaku kerja sehari-hari. Kemudian dibuktikan pula dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan.
- b. Prestasi kerja yang dicapai seseorang selama melaksanakan tugasnya sebagai scorang pekerja. Umumnya tenaga kerja dikerjanya dipengaruhi motivasi, gaya kepemimpinan, budaya orgniasi, dan lain-lain.
- c. Tanggung jawab yang dalam hal ini diartikan dengan kesanggupan tenaga kerja menyelesaikan tugas yang diserahkan kepadanya baik dan tepat waktu.
- d. Kesanggupan untuk menaati norma-norma yang telah ditetapkan dalam hentuk peraturan perundaang-undangan termasuk perintah kedinasan, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telab ditetapkan perusahaan maupun pemcrintah, baik secara tertulis maupun tak tertulis.

- e. Kejujuran yang merupakan sebuah ketulusan hari dan pikiran tenaga kerja selama menjalankan tugas serta tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- f. Kerja sama merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- g. Prakarsa kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.
- h. Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerabkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hierarki dalam perusahaan.

Teori mengenai indikator kinerja juga dikemukakan oleh Mangkuncara (2010:18) yang menyatakan bahwa “Aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif”. Adapun aspek kuantitatif meliputi hal-hal seperti proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah

kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, dan kemampuan mengevaluasi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kata yang sangat akrab bagi kita dan kata motivasi identik dengan sikap (*attitude*) terhadap situasi kerja (*situation*) dalam lingkungan organisasi. Bagi bersikap positif terhadap situasi kerja akan mempengaruhi munculnya motivasi kerja dan sebaliknya jika bersikap negatif atas situasi kerja dia menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja (Mangkunegara, 2010:54).

Motivasi dapat menjadi *power* sebagai pendorong seseorang untuk berperilaku. Kekuatan atau dorongan yang timbul dari seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan (kekurangan yang dialami individu pada suatu waktu tertentu) dan tujuan (hasil kerja yang dikehendaki). Menurut Ivancevich, dkk (2006:144), motivasi dapat dibentuk oleh setidaknya tiga komponen yaitu arah, intensitas dan ketekunan. Hal ini sama dengan yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2008:224) yang mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan

ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

Teori motivasi Maslow merupakan dasar dari teori motivasi yang melihat manusia akan lebih memiliki motif dalam tindakan jika didorong oleh adanya dan alasan kebutuhan dengan membagi teori motivasi kebutuhan manusia menjadi lima urutan sebagaimana yang dikutip oleh Gibson (2008:189), yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis merupakan hal mendasar dari semua kebutuhan manusia untuk dipenuhi.
- b. Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan untuk rasa aman dan keselamatan.
- c. Kebutuhan akan rasa dimiliki dan dicintai dimana kebutuhan akan adanya teman untuk bekerja sama.
- d. Kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu kebutuhan yang paling sering tonjolkan untuk menggunakan kemampuannya dalam mencapai prestasi.

Teori ERG

Adelfer setuju dengan teori Maslow yang dikenal dengan teori berbasis kebutuhan-kebutuhan individual tersusun secara hierarki. Namun hierarki kebutuhan yang diusulkan oleh Adelfer hanya terdiri dari tiga set kebutuhan. Kebutuhan yang diusulkan oleh Adelfer ini terdiri dari eksistensi, keterkaitan, dan pertumbuhan (Gibson dkk, 2008:194). Eksistensi: kebutuhan-kebutuhan terputuskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji dan kondisi pekerjaan; Keterkaitan: kebutuhan-kebutuhan terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti; dan pertumbuhan: kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan oleh seorang individu meneiptakan kontribusi yang kreatif dan produktif (Gibson dkk, 2008:194).

Teori Dua Faktor Herzberg

Robbins dan Judge (2008:227) menjelaskan teori Fredrick Herzberg tentang teori dua faktor dimana dalam memenuhi kebutuhan ada dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu:

- a. Faktor penyebab ketidakpuasan disebut faktor *hygiene* seperti tunjangan, promosi dan/atau kompensasi lain.
- b. Faktor kepuasan memotivasi seseorang seperti akan prestasi, pengetahuan, tanggung jawab dan kemajuan.

Teori Kebutuhan McClelland

David McClelland mengembangkan teori bersifat pada tiga kebutuhan yaitu pencapaian, kekuatan, dan hubungan, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Dorongan yang ingin melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- b. Kebutuhan yang ingin membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Keinginan yang ingin menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian ($nAch$). Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik.

Indikator Motivasi Kerja

Rumusan indikator motivasi pegawai negeri (*Public Service*) terdiri dari tugas warga negara, pengorbanan (pengabdian), mengutamakan

kepentingan publik, perasaan kasihan, keadilan sosial, dan ketertarikan pada pembuatan kebijakan. Berdasarkan beberapa indikator ini, yang dirasakan relevan dengan objek penelitian terfokus pada tiga indikator yaitu tugas warga negara, pengorbanan (pengabdian), dan mengutamakan kepentingan publik (James dalam Mas'ud, 2009:266). Secara rinci indikator motivasi kerja pegawai publik menurut James (dalam Mas'ud, 2009:266), antara lain:

- a. Tugas Warga Negara, dapat diukur dengan:
 - 1) Keinginan untuk melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugas kepada negara,
 - 2) Memiliki keinginan untuk membantu memecahkan masalah yang timbul dalam masyarakat.
- b. Pengorbanan (Pengabdian), dapat diukur dengan:
 - 1) Melakukan perbuatan baik bagi masyarakat adalah hal penting,
 - 2) Mendahulukan tugas daripada kepentingan sendiri.
- c. Mengutamakan kepentingan publik, dapat diukur dengan:
 - 1) Pelayanan publik yang berarti adalah hal yang sangat penting,
 - 2) Merasa pelayanan masyarakat adalah tugas yang terpenting.

3. Kompetensi Kerja

Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah gambaran dari kumpulan pemahaman yang merujuk pada kemampuan seseorang dalam bekerja. Kemampuan adalah sebuah *trait* (bawaan atau dipelajari) yang mengijinkan seseorang

mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Kemampuan adalah sifat biologikal dan yang bisa dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu baik bersifat mental maupun fisik (Gibson dkk, 2008:127). Artinya bahwa kemampuan seorang pegawai merupakan apa yang ada di dalam dirinya dan merupakan potensi untuk menyelesaikan pekerjaannya baik yang bersifat tugas fisik maupun yang bersifat tugas mental. Seorang pegawai harus memiliki kompetensi yang baik dalam menunjang pekerjaannya berhasil atau untuk berkinerja dengan baik.

Rosidah (2013:11) menulis kompetensi diartikan sebagai bentuk karakteristik dasar seseorang sehingga memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja terbaiknya. Broke dan Stone (1995) dalam Mulyasa (2012:25) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku yang penuh arti; Charles (1994) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencegah tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Musfah (2011:27) mendefinisikan kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Uraian di atas, nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan; kompetensi menunjukkan kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam pelaksanaan tugas. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan, sedangkan *performance*

merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati, tetapi mencakup sesuatu yang tidak kasat mata.

Skill dan *Knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi.

Aspek Kompetensi

Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun

bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperhati oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi.

Kegunaan Kompetensi

Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Ruky (dalam Sutrisno, 2010:2008) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin popular dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan hanya membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.
- b. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang

- terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
- c. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping, mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
 - d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kehijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
 - e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
 - f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk

mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Urgensi Kompetensi

Kompetensi merupakan sebuah prasyarat utama untuk dimiliki anggota dalam sebuah organisasi agar dapat memajukan organisasi. Kompetensi inti biasanya merupakan komponen pembentuk misi dan budaya organisasi. Kompetensi inti harus diperkuat oleh kompetensi departemen atau bagian yang ada di organisasi. Sebab kompetensi yang menggambarkan kemampuan melaksanakan pekerjaan atas dasar keterampilan dan sikap kerja dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan secara profesionalismenya seseorang dalam bidang tertentu.

Tingkat kompetensi yang rendah memperlihatkan perilaku penyelesaian tugas-tugas yang tidak secara efisiensi dan efektivitas. Terkategori rendah sementara bagi pegawai yang mempunyai tingkat kompetensi yang relatif tinggi memperlihatkan perilaku penyelesaian tugas-tugas mereka yang memiliki tingkat efisiensi dan efektivitas (kinerja) yang terkategori sedang. Kesimpulan ini memperlihatkan kecenderungan bahwa kompetensi merupakan satu-satunya determinan peningkatan kinerja pegawai, apalagi proses pendidikan formal yang dilalui hanya merupakan suatu persyaratan dalam menduduki jabatan tertentu.

Kompetensi kerja dari aspek pendidikan formal nampaknya tidak terlalu penting dalam mendorong peningkatan kinerja aparatur, sementara aspek pendidikan dan latihan serta pengalaman kerja cukup besar memegang peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja dalam organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang peningkatan kinerja pegawai menjadi titik pokok dari berbagai kalangan baik itu dari kalangan internal organisasi yang berkepentingan maupun dari kalangan eksternal. Hal ini disebabkan penelitian mengenai kinerja pegawai hanya dipengaruhi oleh lingkungan eksternal yang sering berubah-ubah dan pengembangannya tidak monoton. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti, yaitu sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Hajamuddin (2009), menggunakan metode deskriptif dengan jenis penelitian asosiatif, sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah interview, kuesioner dan dokumentasi. Selanjutnya, model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan proses analisis menggunakan bantuan statistik komputerisasi melalui program SPSS 12 full version. Hasil bahwa kompetensi-motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Barat.

Penelitian Anila (2013) yang bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi departemen pengolahan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kehun Tandun Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel dengan ukuran sampel total 75 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik. Metode analisis deskriptif kuantitatif, analisis parsial dan simultan (analisis regresi linier dengan SPSS versi 11.5). Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, uji regresi simultan (uji F) menunjukkan bahwa semua variabel independen yang diteliti memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai dampak yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Besarnya efek yang disebabkan oleh (R^2) oleh kompetensi variabel dan motivasi bersama untuk variabel kinerja karyawan sebesar 62,2% sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian Kusuma (2011), hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: a) Diduga variabel kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PDAM Surakarta, b) Diduga variabel kompetensi dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PDAM Surakarta, c) Diduga variabel kompetensi pegawai dalam bidang pekerjaan mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai di PDAM Surakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode proporsional

random sampling. Pengambilan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 100 orang responden dari jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 370 orang. Untuk menguji hipotesis, alat analisis yang digunakan adalah uji regresi linear berganda, regresi parsial (uji t), dan regresi scrempak (uji F). Sedangkan untuk menguji keabsahan kuesioner digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Surakarta, baik secara parsial maupun bersama-sama. Kemudian dari kedua variabel independen tersebut yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai di PDAM Surakarta adalah variabel kompetensi.

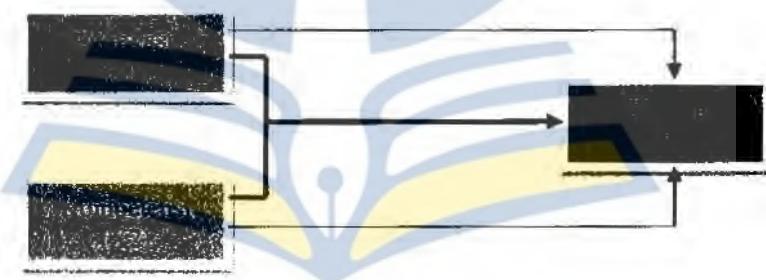
Penelitian Septiyani (2012) untuk mengetahui pengaruh kompetensi individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Beta Setia Mega. Pada perusahaan tersebut mengalami penurunan motivasi seperti telat hadir, tidak menjelaskan program-program kepada konsumen, salah memasukan data dan lain-lainnya, apabila itu dipertahankan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan di PT. Beta Setia Mega sangat berperan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Data diperoleh dari wawancara dan kuesioner yang telah disediakan dengan menggunakan skala likert yang berguna untuk mengetahui derajat ketidaksetujuan dan kesetujuan karyawan terhadap pernyataan yang ada pada kuesioner. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah kompetensi individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,2% dan motivasi berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 12%. Sedangkan secara bersama-sama, kompetensi individu dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Beta Setia Mega sebesar 14,8%.

Dari penelitian-penelitian terdahulu di atas, terdapat kesamaan dengan penelitian ini, diantaranya adalah faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja, dan adanya pengaruh faktor kompetensi terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini dilaksanakan di tempat yang berbeda yaitu pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima.

C. Kerangka Berpikir

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



Keterangan : → : Pengaruh Simultan

→ : Pengaruh Parsial

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

D. Operasional Variabel

1. Motivasi adalah dorongan yang dimiliki oleh seorang untuk mencapai tujuan yang terdiri dari:

- a. Keinginan untuk melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugas kepada negara/instansi,
- b. Memiliki keinginan untuk membantu memecahkan masalah yang timbul dalam instansi.
- c. Pengorbanan (Pengabdian), dengan unsur-unsur pengukur sebagai berikut:
 - Melakukan perbuatan baik bagi masyarakat adalah hal penting,
 - Mendahulukan tugas daripada kepentingan sendiri.

d. Mengutamakan kepentingan publik, dengan unsur-unsur pengukur sebagai berikut:

- Memberikan pelayanan publik yang berarti adalah hal yang sangat penting,
- Merasa pelayanan masyarakat adalah tugas yang terpenting.

2. Kompetensi adalah kemampuan dimiliki dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya dengan indikator:

- a. Keterampilan merupakan tanggapan responden terhadap penguasaan teknologi dan informasi di bidang teknik telekomunikasi yang memakai frekuensi radio, penyebarluasan informasi dan teknologi komputer.

- b. Pengetahuan merupakan tanggapan responden terhadap kemampuan akademis dalam bidang teknik telekomunikasi, penyebarluasan informasi dan teknologi komputer.
 - c. Peran sosial merupakan tanggapan responden terhadap kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi di lingkungan kerja.
 - d. Citra diri merupakan tanggapan responden terhadap citra yang muncul dalam perilaku yang ditunjukkan dalam bekerja.
 - e. Sifat merupakan tanggapan responden terhadap sifat yang dimiliki semenjak lahir, menunjukkan keputusan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.
 - f. Motif merupakan tanggapan responden terhadap dorongan yang timbul dalam diri pegawai untuk bekerja secara optimal.
3. Kinerja merupakan model atas evaluasi dari setiap hasil dan proses kerja pegawai selama melaksanakan fungsinya sebagai pelayan publik yang terdiri dari:
- a. Loyalitas merupakan ketiaatan dalam mengamalkan segala sesuatu yang harus ditaati atas dasar kesadaran yang penuh bertanggung jawab.
 - b. Prestasi kerja adalah kesanggupan pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai bahkan melebihi ekspektasi yang diberikan oleh pimpinan.
 - c. Kesanggupan dan keluetan mengimplementasikan setiap mata kerja secara baik dan profesional.
 - d. Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati peraturan yang berlaku.

- e. Kejujuran adalah ketulusan hati dalam melaksanakan pekerjaan dengan tidak menyalah-gunakan wewenang yang telah diberikan.
- f. Kerja sama adalah kemampuan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan.

E. Matriks Definisi Operasional Variabel

Tabel 2.1 Matriks Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner
1.	Kinerja Pegawai: a. Wibowo (2009) b. Mangkunegara (2010) c. Mathis dan Jacson (2010)	Kesetiaan	1
		Prestasi Kerja	2
		Tanggung jawab	3
		Ketaatan	4
		Kejujuran	5
		Kerja sama	6
		Prakarsa	7
		Kepemimpinan	8
2.	Motivasi Kerja a. Robbins dan Judge (2008) b. Gibson (2008) c. Mas'ud (2009) d. Mangkunegara (2009)	Keinginan melakukan yang terbaik	9
		Keinginan membantu memecahkan masalah	10
		Melakukan perbuatan baik bagi masyarakat	11
		Mendahulukan tugas daripada kepentingan sendiri	12
		Memberikan pelayanan publik yang berarti	13

NO	Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner
		Pelayanan masyarakat adalah tugas terpenting	14
3.	Kompetensi a. Irvancevich (2006) b. Sedarmanyanti (2001) c. Moheriono (2009) d. Sutrisno (2010)	Keterampilan	15
		Pengetahuan	16
		Peran Sosial	17
		Citra diri	18
		Sifat	19
		Motif	20

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas dan kajian penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima.
2. Kompetensi berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima
3. Motivasi Kerja dan kompetensi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini untuk melihat dan membuktikan pengaruh dari satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang mengkaji hubungan dari satu atau lebih variabel terhadap variabel lainnya (Sugiyono, 2011:37). Penelitian ini menganalisis pengaruh parsial dan simultan motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima.

B. Responden Penelitian

Pegawai berdinas atau bekerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima tahun 2017 adalah 37 orang. Oleh karena itu, semua pegawai yaitu 37 orang tersebut dalam penelitian ini dijadikan sebagai responden penelitian. Hal ini dilakukan karena untuk menghimpun data-data dalam penelitian bahwa semakin banyak jumlah responden maka semakin representasi kesimpulan penelitian. Dengan demikian, ditanjau dari pengamilan unit analisis data maka penelitian tergolong dalam penelitian populasi. Menurut Sugiyono (2011:37) tergolong penelitian populasi karena seluruh wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan sebagai responden penelitian.

C. Instrumen Penelitian

Kata lain instrumen penelitian yaitu alat dalam pengumpulan data penelitian. Arikunto (2009:91) mengemukakan instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan dalam mengumpulkan data-data penelitian, agar penelitian menjadi sistematis dan mudah. Berkennen dengan itu, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket. Karena data yang diperoleh dalam penelitian ini berbentuk ordinal, maka dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* atau sikap. Menurut Akdon dan Ridwan (2007) bahwa skala Likert adalah skala yang didasarkan pada rangking yang diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya.

Setiap variabel yang diteliti akan diberikan skor yang mengacu pada skala likert. *Skala likert* yang digunakan adalah untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011:94). Untuk memberikan pembobotan terhadap masing-masing variabel dengan menggunakan skala lima ketukan yang terdiri dari Sangat Setuju diberi skor 5, Setuju diberi skor 4, Kurang Setuju diberi skor 3, Tidak Setuju diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju diberi skor 1. Sebelum instrumen digunakan dilakukan uji validitas dan reliabilitas, yaitu:

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesabahan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2010:114). Untuk mengukur validitas instrumen

dipakai rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto (2010:112) yaitu *korelasi product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X^2))(N\sum Y^2 - (\sum Y^2))}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi

Σx = Jumlah skor distribusi x

Σy = Jumlah skor distribusi y

Σxy = Jumlah perkalian x dan y

n = Jumlah responden yang mengisi kuisioner

Σx^2 = Jumlah kuadrat skor distribusi x

Σy^2 = Jumlah kuadrat skor distribusi y

Penentuan keputusan adalah apabila nilai *p-value* (α) r_{xy} lebih besar atau sama dengan (\geq) 0.30, maka instrumen penelitian dikatakan valid.

Untuk melakukan uji validitas data, peneliti menggunakan program SPSS

16.0 for windows.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu instrumen penelitian bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban yang dihasilkan oleh suatu instrumen. Sehingga suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila instrumen tersebut dapat

menghasilkan jawaban yang sama ketika digunakan untuk menguji obyek yang berbeda. Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach, sebagai berikut:

$$r_{II-} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r_{II-} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir soal

σ_b^2 = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians tabel

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan (\geq) 0,60. Santoso (2005) sebaliknya, apabila nilai koefisien tidak mencapai nilai yang dipersyaratkan maka hal tersebut dinyatakan tidak reliabel, dalam kondisi ini instrumen suatu penelitian hendaknya direvisi atau diganti.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian digunakan teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Teknik Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan instrumen berupa angket. Penggunaan angket ini dimaksudkan untuk mengungkap data tentang variabel motivasi, kompetensi dan kinerja pegawai.
2. Teknik Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan atas dokumen atau dengan cara lainnya terhadap data yang telah didokumentasikan berupa nama dan jumlah responden (pegawai).

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data hasil penelitian dari masing-masing variabel independen dan data variabel dependen. Analisis deskriptif dilakukan berdasarkan kelas interval dan frekuensi serta prosentase kemudian diinterpretasi berdasarkan kategori.

Penentuan kelas interval dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Siregar (2013)

2. Uji Persyaratan Regresi

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu perlu dilakukan uji persyaratan regresi dengan program SPSS 16.0 *for windows*, adalah sebagai berikut:

- a. Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dengan dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS 16 for windows dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from linearity*) lebih dari 0.05.
- b. Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data terdistribusi mengikuti atau mendekati kurva normal. Sehingga distribusi tersebut dapat dikatakan normal. Jika probabilitas $< \text{level of significant}$ maka dinyatakan berdistribusi normal. Untuk uji normalitas dilakukan dengan program aplikasi SPSS.
- c. Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apabila kesalahan atau residual yang diamati tidak memiliki variasi yang konstan dari satu observasi ke observasi yang lainnya.

Kaidah pengambilan keputusan:

- 1) Jika titik-titik dalam grafik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) yang terlihat jelas maka dikatakan mengalami heteroskedastisitas.
- 2) Tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi betroskedastisitas.

d. Uji Multikolinieritas merupakan salah satu uji asumsi persyaratan sebelum melakukan analisis regresi. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Jika, terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3. Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara variabel bebas dengan variabel dependen maka digunakan analisis regresi berganda. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for windows dengan buku panduan analisis Siregar (2013). Adapun bentuk persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y^* = \alpha + bX_1 + bX_2 + c$$

Dimana:

Y^* = Kinerja Pegawai

α = Konstan

b = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kompetensi

4. Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi berganda, selanjutnya melakukan pengujian hipotesis penelitian; dengan kata lain apakah hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sebelumnya dapat diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Uji t (Uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing sub-variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah Uji t dalam penelitian adalah dengan membandingkan hitung dan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $p\text{-value}$ (sig.) < 0.05 (alfa), maka H_0 ditolak.
- 2) Jika $p\text{-value}$ (sig.) > 0.05 (alfa), maka H_0 diterima.

- b. Uji F (Uji simultan) dilakukan menguji pengaruh simultan masing-masing sub-variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah uji-F dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $p\text{-value}$ (sig.) < 0.05 (alfa), maka H_0 ditolak.
- 2) Jika $p\text{-value}$ (sig.) > 0.05 (alfa), maka H_0 diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Data Responden

a. Berdasarkan Usia

Setelah melakukan pengumpulan data maka diperoleh data tentang usia pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima yang akan ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Usia Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima

No	Umur	Jumlah	Persen
1	< 30	7	18
2	31 - 40	21	56
3	> 41	9	24
Total		37	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1. di atas dapat diketahui bahwa klasifikasi responden berdasarkan usia ≤ 30 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 18%, responden berumur/usia antara 31-40 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 56%, responden yang berusia antara ≥ 40 tahun adalah sebanyak 9 orang dengan persentase 24%. Jadi dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden dalam penelitian adalah antara 31-40 sebanyak 56%.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Setelah melakukan kegiatan pengumpulan data penelitian maka diketahui data tentang jenis kelamin pegawai Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima yang akan ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika

Kota Bima			
No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
1	Laki-laki	24	65
2	Perempuan	13	35
	Total	37	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang dengan persentase 65% dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang dengan persentase 35%. Hal ini menunjukan bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

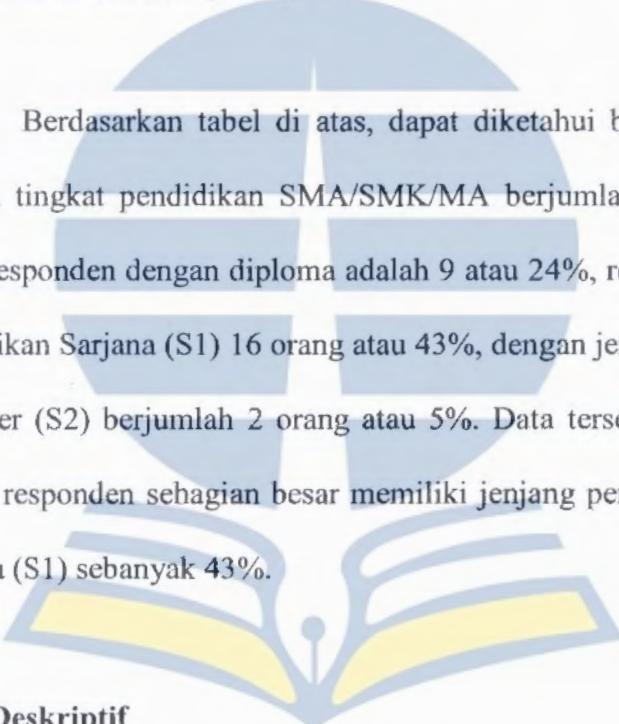
c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Setelah melakukan pengumpulan data maka diperoleh data tentang tingkat pendidikan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima yang akan ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen
1	SMA/SMK/MA	10	27
2	Diploma	9	24
3	S1	16	43
4	S2	2	5
	Total	37	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2018



Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK/MA berjumlah 10 orang atau 27%, responden dengan diploma adalah 9 atau 24%, responden dengan pendidikan Sarjana (S1) 16 orang atau 43%, dengan jenjang pendidikan Magister (S2) berjumlah 2 orang atau 5%. Data tersebut menunjukan bahwa responden sebagian besar memiliki jenjang pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 43%.

2. Analisis Deskriptif

Pada bagian analisis deskripsi ini, Peneliti mendeskripsikan data menggunakan tabel frekuensi dan gambar yang disusun menggunakan kelas interval, persentase dan kategori dari masing-masing variabel penelitian. Berikut deskripsi data masing-masing variabel penelitian.

a. Motivasi Kerja

Setelah melakukan kegiatan penelitian dengan menggunakan instrumen berupa angket maka diketahui motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima. Untuk menentukan skala interval data penelitian maka dihitung dengan skor harapan tertinggi dari angket adalah 30 kemudian dikurangi dengan skor harapan terendah 6 dan dibagi nilai tertinggi masing-masing item angket adalah 5. Dengan demikian, dihitung $(30 - 6) / 5 = 4,8$. Jadi rentang kelas interval deskripsi data motivasi kerja dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 5 yang akan ditampilkan dalam bentuk tabel di bawah ini.

Tabel 4.4 Motivasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika

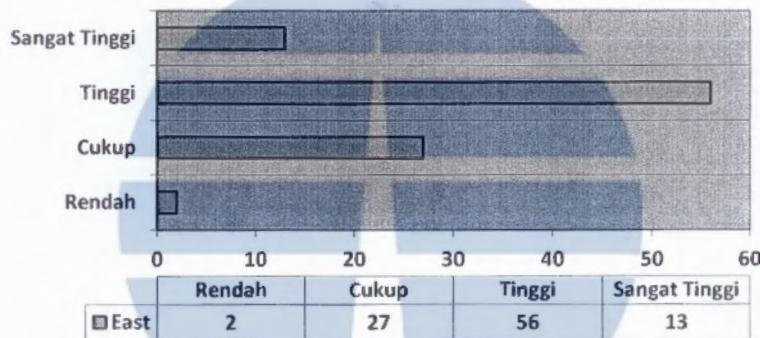
Kota Bima

No	Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
1	06-10	-	-	Sangat Rendah
2	11-15	1	2	Rendah
3	16-20	10	27	Cukup
4	21-25	21	56	Tinggi
5	26-30	5	13	Sangat Tinggi
Jumlah		37	100	

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, diketahui motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima dapat diketahui tidak ada pengawai yang memiliki motivasi yang sangat rendah. Sementara ada

2,7% atau 1 orang responden yang tergolong mativasinya rendah. Responden yang motivisinya cukup tinggi adalah 27%, yang tergolong tinggi adalah 56% dan yang sangat tinggi motivasinya adalah 13%. Berdasarkan hasil angket dapat diketahui bahwa motivasi kerja pegawai rata-rata tergolong tinggi yaitu 56%. Untuk lebih jelasnya akan dibuat gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1 Motivasi Kerja

b. Kompetensi Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan instrumen berupa angket maka dapat dideskripsikan kompetensi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima dihitung dengan skor harapan tertinggi 30 dikurangi skor harapan terendah 6 dibagi nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5. Dengan demikian, dihitung $(30 - 6) / 5 = 5$. Jadi rentang kelas interval deskripsi data kompetensi pegawai

dalam penelitian ini adalah 4 yang ditampilkan dalam bentuk tabel di bawah ini.

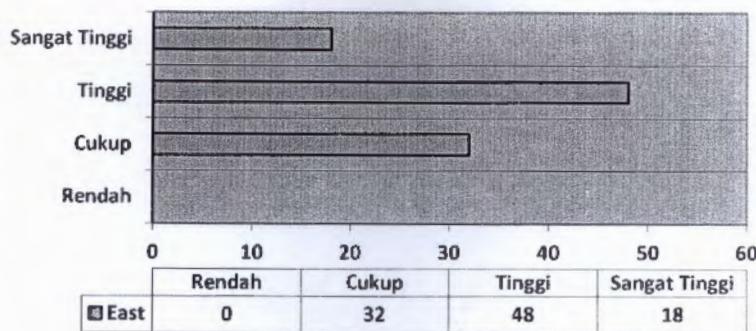
Tabel 4.5 Kompetensi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika

Kota Bima

No	Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
1	06 - 10	-	-	Sangat Rendah
2	11 - 15	-	-	Rendah
3	16 - 20	12	32	Cukup
4	21 - 25	18	48	Tinggi
5	26 - 30	7	18	Sangat Tinggi
Jumlah		37	100	

Sumber: Data Diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, diketahui kompetensi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima dapat diketahui responden yang tergolong cukup tinggi kompetensinya adalah 32%. Responden dengan kompetensi yang tergolong tinggi adalah 48%, dan tergolong sangat tinggi adalah 18%. Berdasarkan hasil angket dapat diketahui bahwa kompetensi pegawai rata-rata tergolong tinggi yaitu 48%. Untuk lebih jelasnya akan dibuat gambar sebagai berikut:

**Gambar 4.2 Kompetensi Kerja****c. Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan instrumen berupa angket maka dapat dideskripsikan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima dihitung dengan skor harapan tertinggi 40 dikurangi skor harapan terendah 8 dibagi nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5. Dengan demikian, dihitung $(40 - 8) / 5 = 6$. Jadi rentang kelas interval deskripsi data kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah 6 yang ditampilkan dalam bentuk tabel di bawah ini.

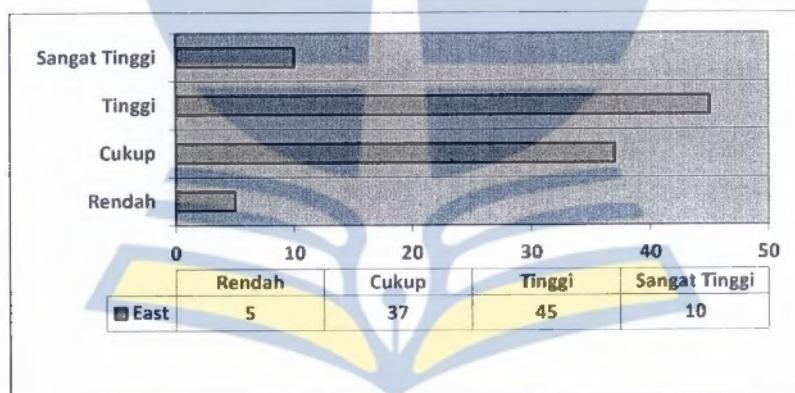
Tabel 4.6 Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima

No	Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
1	08 - 14	-	-	Sangat Rendah
2	15 - 20	2	5	Rendah
3	21 - 26	14	37	Cukup
4	27 - 33	17	45	Tinggi

No	Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
5	24 - 40	4	10	Sangat Tinggi
Jumlah		37	100	

Sumber: Data Diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, diketahui kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima dapat diketahui responden yang tergolong cukup rendah adalah 5%. Responden dengan yang tergolong tinggi kinerjanya adalah 37%, dan tergolong tinggi adalah 45%, dan yang tergolong sangat tinggi adalah 10%. Berdasarkan hasil angket dapat diketahui bahwa kinerja pegawai rata-rata tergolong tinggi yaitu 45%. Untuk lebih jelasnya akan dibuat gambar sebagai berikut:



Gambar 4.3 Kinerja Pegawai

3. Uji Persyaratan Regresi

a. Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara

signifikan dengan variabel dependen. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS 16.0 dengan menggunakan *Test for Linearity*. Variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*deviation from linearity*) $sig > 0.05$ (Siregar, 2013). Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis data uji linieritas dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen penelitian yaitu motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai dinyatakan memiliki hubungan yang linier secara statistik sebagaimana yang ditampilkan dalam tabel ringkasan hasil analisis tes of linieritas berikut ini.

Tabel 4.7 Output Ringkasan Uji Linieritas

No	Nama Variabel	Signifikan	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.127	Linier
2	Kompetensi	0.120	Linier

Sumber: Output Hasil Analisis Dengan Bantuan Prgoram SPSS 16.0

b. Normalitas

Berdasarkan hasil analisis data uji normalitas menggunakan program SPSS 16.0 masing-masing variabel penelitian dengan mengamati taraf signifikan masing-masing variabel penelitian maka dinyatakan data berdistribusi normal sebagaimana yang tercantum dalam tabel ringkasan hasil uji normalitas di bawah ini.

Tabel 4.8 Ringkasan Uji Normalitas Data Penelitian**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi Kerja	.126	37	.145	.973	37	.509
Kompetensi	.117	37	.200*	.951	37	.102
Kinerja	.154	37	.127	.950	37	.099

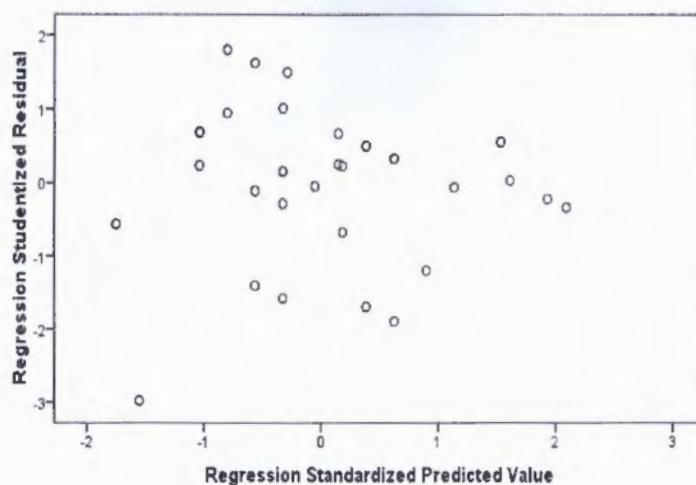
a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Table 4.8 di atas maka dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini dinyatakan data berdistribusi normal karena taraf signifikan lebih besar dari 0.05.

c. Uji Heteroskedastisitas

Setelah dilakukan analisis data dalam rangka menguji asumsi heterokedastisitas dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 diketahui maka dapat diketahui gambar scatterplot berikut ini:



Gambar 4.4 Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan scatterplot hasil analisis menggunakan program SPSS 16.0 di atas dapat dinyatakan bahwa model penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Jika, terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya *tidak* terjadi korelasi diantara variabel independen. Deteksi adanya Multikolinieritas adalah dengan melihat:

- 1) Mempunyai nilai VIF (*variance inflation factors*) di sekitar angka 1.
- 2) Mempunyai angka Tolerance mendekati 1.

Tabel 4.9 Ringkasan Uji Multikolinieritas**Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi Kerja Kompetensi	.467	2.143
	.467	2.143

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan data pada Tabel 4.9 tersebut maka dapat diketahui bahwa angka pada kolom toleransi mendekati angka 1 dan angka pada kolom VIF adalah di sekitar angka 1. Seingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa data variabel bebas tidak terdapat problem multikolinieritas.

4. Analisis Regresi

Setelah melakukan kegiatan analisis deskriptif maka selanjutnya dilakukan analisis regresi berganda untuk mencari pengaruh sebab akibat variabel independen terhadap variabel dependen (jika X, maka Y) dengan kata lain apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, baik pengaruh parsial maupun pengaruh simultan.

a. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima

Analisis regresi secara parsial bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil analisis regresi dengan bantuan program SPSS 16.0.

Tabel 4.10 Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Independen	Dependen	Beta	t _{hitung}	Sig.
X_1 Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai (Y)	0.694	5.656	0.00
X_2 Kompetensi		0.671	5.352	0.00
Konstanta (α)	0.067			

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan SPSS 16.0 di atas pada Tabel 4.12 dapat dibuat data persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha 0.067 + bx_1 0.694 + bx_2 0.671$$

Adapun maksud dari persamaan tersebut maka dibuat penjelasan persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut.

Penjelasan Persamaan Regresi	
α	Bilangan konstanta (α) mengisyaratkan jika X_1 , dan X_2 dianggap konstan atau tetap maka kinerja pegawai (Y) sebesar 0.067.
bx_1	<i>Coefficient regresi</i> bx_1 menyatakan jika setiap ada perubahan variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 1 unit, maka akan menggeser atau

Penjelasan Persamaan Regresi	
	merubah kinerja pegawai (Y) sebesar 0.694. Jadi besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah $0.694^2 \times 100 = 48\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
bx_2	$Coefficient regresi bx_2$ yang menyatakan jika setiap ada perubahan variable kompetensi (X_2) sebesar 1 unit, maka akan merubah Y kinerja pegawai sebesar 0.671. Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah $0.671^2 \times 100 = 45\%$, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima

Analisis regresi secara simultan bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil analisis regresi dengan bantuan SPSS 16.0 ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.11 Ringkasan Analisis Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F-hitung	Sig.
1	0.734 ^a	0.539	0.512	19.867	0.00

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

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dari Tabel 4.11 di atas dapat dipahami bahwa variabel motivasi kerja dan kompetensi memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bima adalah sebesar $0.734^2 \times 100 = 53,9\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan kegiatan analisis regresi maka selanjutnya adalah melakukan kegiatan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, apakah hipotesis penelitian yang telah diajukan oleh peneliti sebelumnya dapat diterima atau ditolak.

Uji t (Uji Parsial)

Uji dalam penelitian bermaksud untuk mengetahui apakah hipotesis secara parsial yang diajukan sebelumnya diterima atau ditolak. Uji t dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan kaidah perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan taraf signifikan, yaitu jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis nihil (H_0) dinyatakan diterima atau jika $sig. < 0.05$ maka H_0 diterima demikian juga sebaliknya jika $sig. > 0.05$ maka H_0 ditolak.

a. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bima

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 pada Tabel 4.10 di atas maka dapat diketahui $\text{sig. } 0.00 < 0.05$ yang artinya hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan “Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bima”, dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil (H_0), ditolak.

b. Pengaruh Parsial Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas

Komunikasi dan Informasi Kota Bima

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 pada Tabel 4.10 dapat diketahui $\text{Sig. } 0.00 < 0.05$ artinya hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan “Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bima Tahun”, dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil (H_0), ditolak.

Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bima

Uji F dalam penelitian bermaksud untuk mengetahui apakah hipotesis secara simultan yang telah diajukan sebelumnya diterima atau ditolak. Uji F dalam penelitian ini dilakukan sesuai dengan kaidah perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil (H_0) ditolak.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 pada Tabel 4.11 dapat diketahui $Sig. 0.00 < .005$ artinya bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan “Motivasi Kerja dan Kompetensi secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bima”, dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil (H_0), ditolak.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bima

Hasil penelitian bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bima tergolong tinggi, dan diketahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa capaian kinerja dalam suatu organisasi membutuhkan sosok pegawai

yang memiliki kinerja yang berkualitas dan berdaya saing tentunya pegawai yang motivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Hashim dan Zameer (2014) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan hasil penelitian Lusri dan Siagian (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal yang wajar ketika pegawai memiliki motivasi akan semakin baik dalam bekerja sebab pegawai ketika memiliki motivasi maka dengan mudah melaksanakan segala bentuk dan ragam pekerjaan, akan memposisikan diri satas kesesuaian dengan nilai sehingga menetapkan standar kerja. Tanpa motivasi seseorang akan berhenti melakukan sesuatu yang akan raih dan berhenti mempercayai bahwa diri akan mampu menjadi apapun yang diinginkan, oleh karena itu setiap hari kita selalu memotivasi diri untuk, sebab saat kita termotivasi untuk berprestasi kita memiliki kekuatan, ide dan impian; kita akan memiliki kekuatan untuk mengejar impian itu dengan kepercayaan kita yang tidak terikat, dimana kita akan meraihnya.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bima

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula (Moheriono, 2009:13).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan pula kinerjanya. Hasil ini sejalan dengan apa yang telah dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007:126) bahwa kompetensi adalah hal mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Untari (2014) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanpa adanya motivasi dalam diri dapat diyakinkan bahwa akan berhenti berbuat untuk meraih cita-cita. tanpa motivasi pegawai akan berhenti mempercayai bahwa diri akan mampu menjadi apapun yang diinginkan termasuk dalam bekerja secara baik dan professional. Pegawai hendaknya memotivasi diri bekerja secara profesional, sebab saat kita termotivasi untuk berprestasi dalam bekerja maka pegawai memiliki kekuatan mewujudkan kinerja yang tinggi dan berkualitas. Motivasi saja tidaklah cukup dalam bekerja secara profesional harus ditunjang dengan kompetensi dalam bekerja.

Spencer dan Spencer (1993;9) mengemukakan kompetensi adalah kemampuan individual yang relatif tetap ketika menghadapi suatu pekerjaan. Kompetensi terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal dan kapasitas pengetahuan kontekstual. Kompetensi sebagai gabungan dari bakat (*attitude*) dan kemampuan (*ability*). Kapabilitas untuk belajar sesuatu, sifatnya potensial, untuk kemampuan merujuk pada kapasitas individu, untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan kemampuan dibina oleh pengetahuan dan keterampilan. Dalam konteks ini, kompetensi atau modal manusia dipandang sebagai

kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, keinovasian dan kemampuan (*ability*) individu anggota organisasi yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bima. Ini menunjukan bahwa semakin tinggi motivasi yang meliputi hasrat bekerja, gigih dan giat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai meliputi gamabaran dari pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bima. Artinya semakin tinggi penguasaan kompetensi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Semakin luas dan dalam pengausaan pegawai terhadap seperangkat ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja maka akan semakin produktif dalam bekerja.
3. Motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bima. Artinya bahwa motivasi saja belum cukup dalam meningkatkan kinerjanya harus pula dilengkapi dengan penguasaan kompetensi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Komunikasi dan Informasi dapat dijadikan sebagai rekomendasi kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan motivasi kerja dan penguasaan komptensi melalui kegiatan pelatihan secara herkala untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi kerja.
2. Bagi pegawai dapat dijadikan sebagai masukan dalam meningkatkan semangat pengabdian melalui hekerja secara profesional tentunya didasari pada motivasi dan kompetensi bekerja yang tinggi.
3. Bagi peneliti lain, diharapakan lebih mendalami lagi kajian penelitian serupa untuk mengungkap secara luas dan mendalam tentang faktor-faktor lain seperti kompensasi, promosi, hadiah, pelatihan kerja dan lain-lain sejenisnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anila, (2013), Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada Pt Perkebunan Nusantara V Kebun Tandu Kabupaten Kampar. abstract undergraduate thesis. Universitas Riau, diunduh pada <http://repository.unri.ac.id:80/handle/123456789/1861> tanggal 22 Februari 2013.
- Arifin, (2015), The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. International Education Studies; Vol. 8, No. 1; 2015 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039 Published by Canadian Center of Science and Education
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan James, H. D., (2008), Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 1, Buku Terjemahan, Jakarta : Binapura Aksara.
- Hajamuddin, (2009), Pengaruh Komptensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sumbawa Barat, Tesis, Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mataram, Mataram.
- Handoko, T. Hani., (2011), Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi 2, Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, M. S.P., (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, P., dan Toha N., (2008), Kompetensi Plus Teori, Desain, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hashim & Zameer, dkk. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences Vol. 4 (1), pp. 293–298, © 2014 HRMARS. www.hrmars.com

- Imatama, Zuhrina, 2012, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan, master tesis, diunduh pada <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/32612> tanggal 28 Juni 2012.
- Ivancevich, J. M., Robert, K., dan Michael, T. M., (2006), Perilaku dan Manajemen Organisasi, Buku Terjemahan, Jakarta : Erlangga.
- Kusuma, H. V., (2011), Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Surakarta, Master Tesis, diunduh pada http://digilib.uns.ac.id/abstrak.pdf.php?d_id=3254 tanggal 22 Juni 2012.
- Lusri dan Siagian, (2017), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Jurnal AGORA Vol. 5, No. 1, (2017).
- Mangkunegara, A. P., (2010), Evaluasi Kinerja SDM, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mahsun, M., (2009), Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE.
- Mas'ud, F., (2009), Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi, Program Magister Manajemen, Universitas Dipenogoro, Semarang : Universitas Dipenogoro.
- Mathis, R. L., dan John H. J., (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Alih Bahasa, Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono, (2009), Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moeherion, (2009), Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muongbo dan Uju, (2013), The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. An International Journal of Arts and Humanities Bahir Dar, Ethiopia. Vol. 2 (3), S/No 7, July, 2013: 134-151 ISSN: 2225-8590 (Print) ISSN 2227-5452 (Online).

- Notoatmodjo, S., (2009), Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nizam, (2015), The Impact Of Motivation On Employee Performance In The Electronics Industry In China. International Journal of Accounting & Business Management. Vol. 3 (No.2), November 2015. ISSN: 2289-4519
- Robbins, Stephen, dan Timothy A., Judge, 2008, "Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour", Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Rosidah, A. T. S., dan (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Rosidah, A. T. S., 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sastrohadiwiryo, S.,(2001), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, Refika Aditama, Bandung.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer, 1993. Competence Work: Model for Superior Performance. John Wiley and Sons, Inc
- Septiyani (2012), *Analisis Pengaruh Kompetensi Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Beta Setia Mega*, abstract undergraduate thesis, Universitas Bina Nusantara, diunduh pada <http://eprints.binus.ac.id/id/eprint/14245> tanggal 22 Februari 2013.
- Soeprihanto, J., (2009) Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE.
- Sugiyono, (2010), Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2011), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan Ke-13, Bandung : Alfabeta.
- Subari dan Riady, (2015), Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated By Internal Communications . American Journal of Business and Management. Vol. 4, No. 3, 2015, 133-145 DOI: 10.11634/216796061504678.

- Sujianto, Agus Eko, (2009), Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0, Jakarta : PT. Prestasi Putrakarya. Sujianto, Agus Eko, (2009), Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0, Jakarta : PT. Prestasi Putrakarya.
- Sutrisno, E., (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D. Bandung: Afabeta.
- Siregar. S. (2013). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umar, H., 2005, Evaluasi Kinerja Perusahaan, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Untari S. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10.
- Wibowo, (2007), Manajemen Kinerja Edisi Kedua, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, (2010), Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 16/Per/M.Kominfo/02/2009 tentang Kriteria klasifikasi Unit Pelaksana Teknis di Bidang Monitor Spektrum Frekuensi Radio.
- Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 03/Per/M.Kominfo/03/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Monitor Spektrum Frekuensi Radio.

LAMPIRAN 1**KUESIONER**

**Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Komunikasi dan Informatika Kota Bima**

I. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama lengkap :
- b. Umur :
- c. Jenjang Pendidikan :
- d. Jenis Kelamin :
- e. Masa Kerja :

II. PETUNJUK PELAKSANAAN

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

Keterangan:

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

III. KRITERIA MOTIVASI

NO	KUESIONER	JAWABAN				
		SS	S	CS	KS	TS
1	Memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat mendorong saya untuk bekerja					
2	Saya merasa melayani masyarakat adalah tugas yang sangat penting					
3	Melakukan perbuatan baik bagi masyarakat adalah hal yang sangat penting bagi saya					
4	Saya sangat mendahulukan tugas daripada kepentingan saya sendiri					
5	Saya sangat berkeinginan untuk melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugas kepada masyarakat					
6	Saya sangat berkeinginan untuk membantu memecahkan masalah yang timbul dalam masyarakat					

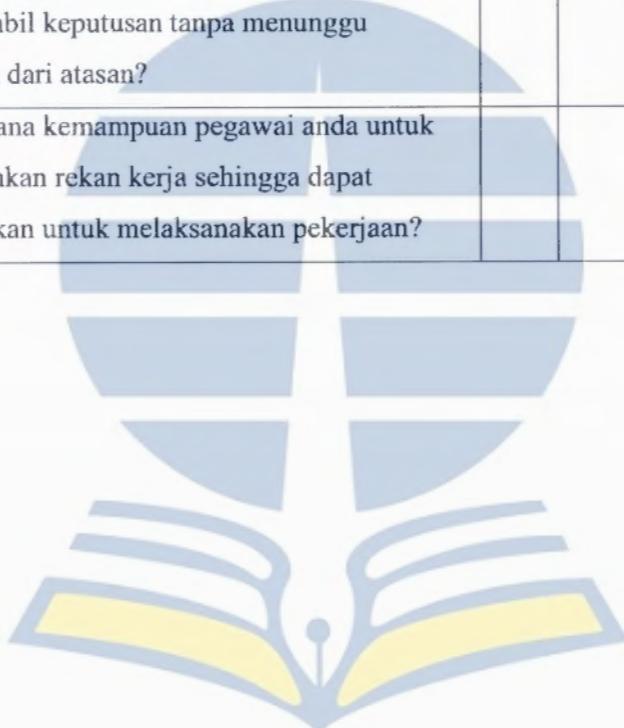
IV. KRITERIA KOMPETENSI

NO	KUESIONER	JAWABAN				
		SS	S	CS	KS	TS
1	Penguasaan teknologi dan informasi di bidang teknik telekomunikasi yang memakai frekuensi radio dan desiminasi informasi sangat membantu saya bekerja dengan baik					
2	Kemampuan akademis dalam bidang teknik telekomunikasi dan desiminasi informasi sangat membantu saya bekerja dengan optimal					
3	Kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi di lingkungan kerja sangat membantu saya untuk bekerja dengan baik					
4	Saya dikenal memiliki citra yang baik dalam bekerja dan hal ini sangat membantu saya bekerja dengan optimal					
5	Sifat yang saya miliki merupakan pembawaan semenjak lahir dan hal ini sangat membantu saya untuk bekerja dengan baik					
6	Dorongan yang timbul dalam diri saya sangat membantu saya untuk bekerja secara optimal					

V. KRITERIA KINERJA PEGAWAI

NO	KUESIONER	JAWABAN				
		SB	B	CB	KB	TB
1	Bagaimana kerelaan pegawai anda untuk mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi dengan ikhlas?					
2	Bagaimana kualitas hasil pekerjaan pegawai anda dalam melaksanakan pekerjaannya?					
3	Bagaimana kesanggupan pegawai anda dalam					

NO	KUESIONER	JAWABAN				
		SB	B	CB	KB	TB
	menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?					
4	Bagaimana kesanggupan pegawai anda untuk menaati peraturan yang berlaku?					
5	Bagaimana kejujuran pegawai anda dalam melaksanakan pekerjaan?					
6	Bagaimana kemampuan pegawai anda untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan?					
7	Bagaimana kemampuan pegawai anda untuk mengambil keputusan tanpa menunggu perintah dari atasan?					
8	Bagaimana kemampuan pegawai anda untuk meyakinkan rekan kerja sehingga dapat dikerahkan untuk melaksanakan pekerjaan?					



TABULASI DATA MOTIVASI

Responden	1	2	3	4	5	6	X₁
1	4	4	5	3	3	4	23
2	2	4	2	4	3	4	19
3	3	4	3	3	4	3	20
4	3	3	3	5	3	2	19
5	3	3	4	4	3	3	20
6	2	2	1	4	3	3	15
7	3	3	2	4	3	3	18
8	2	2	1	5	2	2	14
9	2	2	1	3	2	3	13
10	3	2	2	3	3	3	16
11	2	3	2	5	3	3	18
12	2	5	2	3	3	3	18
13	2	4	3	3	3	3	18
14	2	3	3	4	5	3	20
15	4	2	4	3	4	2	19
16	2	3	3	3	5	4	20
17	2	3	4	4	3	4	20
18	3	4	3	3	5	4	22
19	1	2	3	2	2	2	12
20	2	3	3	3	2	2	15
21	3	4	4	4	4	3	22
22	2	2	2	2	3	3	14
23	3	4	2	4	2	3	18
24	3	2	2	3	4	2	16
25	4	3	3	3	3	2	18
26	4	4	3	4	4	3	22
27	3	4	3	4	3	4	21
28	2	2	3	3	2	3	15
29	2	3	3	3	2	2	15
30	2	3	3	4	2	2	16
31	3	4	4	4	3	3	21
32	1	4	2	3	2	2	14
33	3	1	1	3	1	1	10
34	4	3	4	4	3	3	21
35	3	4	2	4	2	3	18
36	4	4	2	4	4	4	22
37	3	3	4	3	3	3	19

TABULASI DATA KOMPETENSI

Responden	1	2	3	4	5	6	X₂
1	5	2	4	3	4	3	21
2	4	4	4	2	4	3	21
3	4	4	3	3	4	3	21
4	3	4	3	2	4	3	19
5	4	4	3	2	5	3	21
6	2	4	3	2	4	3	18
7	3	4	5	2	4	3	21
8	3	3	2	2	2	2	14
9	2	3	2	1	3	3	14
10	3	4	2	3	3	3	18
11	3	4	5	2	3	3	20
12	2	4	3	2	5	3	19
13	3	3	3	2	3	3	17
14	2	4	2	2	4	3	17
15	2	2	4	2	5	2	17
16	3	2	2	3	3	4	17
17	4	4	4	4	3	3	22
18	3	3	5	3	4	3	21
19	4	1	2	1	1	2	11
20	3	2	2	4	2	3	16
21	4	3	4	3	2	4	20
22	1	3	1	2	3	2	12
23	4	4	3	4	3	3	21
24	3	3	2	2	3	3	16
25	3	2	2	3	4	3	17
26	4	3	4	3	3	4	21
27	2	2	1	2	3	3	13
28	1	2	1	4	3	1	12
29	3	2	2	2	3	3	15
30	4	3	2	2	3	2	16
31	2	2	3	3	4	3	17
32	2	1	2	3	3	3	14
33	1	4	2	1	1	3	12
34	4	4	4	3	3	4	22
35	3	4	2	4	3	3	19
36	4	3	4	2	4	4	21
37	3	2	3	4	2	4	18

TABULASI DATA KINERJA PEGAWAI

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	Y
1	3	5	4	2	1	1	2	2	16
2	4	3	3	4	4	3	1	2	21
3	4	4	3	4	4	3	2	4	22
4	3	2	1	4	4	2	2	2	16
5	4	4	2	4	4	2	2	2	20
6	2	2	1	3	2	1	2	2	11
7	3	2	4	3	2	2	3	2	16
8	3	2	2	3	2	2	2	1	14
9	3	2	1	1	5	1	2	3	13
10	2	2	2	3	2	2	2	4	13
11	3	2	2	3	3	2	2	3	15
12	3	2	2	3	2	2	2	2	14
13	4	2	2	4	3	2	4	2	17
14	4	2	3	2	2	2	2	2	15
15	4	2	4	4	4	2	2	3	20
16	3	4	3	3	5	4	1	3	22
17	4	4	4	3	4	4	2	3	23
18	3	4	4	3	2	4	2	2	20
19	5	1	2	2	2	2	2	2	14
20	3	3	4	3	2	4	2	3	19
21	3	4	4	4	4	4	2	4	23
22	2	2	3	3	2	3	2	2	15
23	5	3	4	2	3	3	3	3	20
24	2	3	2	3	4	3	2	4	17
25	3	3	3	3	3	2	3	3	17
26	4	3	3	4	3	4	4	1	21
27	2	3	2	2	3	3	3	1	15
28	1	1	2	2	4	3	3	2	13
29	3	2	2	3	3	3	3	1	16
30	3	2	1	3	2	3	3	1	14
31	4	2	3	3	3	2	2	3	17
32	2	3	2	3	1	3	2	1	14
33	1	3	1	1	3	3	3	3	12
34	3	4	3	4	4	4	3	3	22
35	2	2	3	3	2	2	2	2	14
36	4	3	4	4	4	4	2	3	23
37	2	2	2	2	2	4	2	2	14

LAMPIRAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN KINERJA

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
Pearson Correlation	1	.541	.418**	.346*	.393	.512	.426	.319
Sig. (2-tailed)		.203	.005	.018	.126	.471	.030	.106
N	37	37	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	.141	1	.479**	.236	.205	.390**	.253	.281
Sig. (2-tailed)	.203		.001	.080	.111	.009	.183	.046
N	37	37	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	.418**	.479**	1	.285	.336*	.376	.318	.286
Sig. (2-tailed)	.005	.001		.044	.485	.011	.243	.043
N	37	37	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	.346*	.236	.285	1	.252	.336*	.335*	.389*
Sig. (2-tailed)	.018	.080	.044		.066	.078	.417	.301
N	37	37	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	.393*	.305*	.346*	.352*	1	.336*	.496**	.466**
Sig. (2-tailed)	.126	.111	.485	.066		.080	.286	.002
N	37	37	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	.312	.390**	.376	.238	.236	1	.057	.105
Sig. (2-tailed)	.471	.009	.011	.078	.080		.369	.269
N	37	37	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	.326	.283	.118	-.435	-.096	.457	1	.390
Sig. (2-tailed)	.440	.183	.243	.417	.286	.369		.041
N	37	37	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	.372*	.381	.386	.389*	.466**	.305	.390	1
Sig. (2-tailed)	.336	.046	.043	.201	.002	.269	.041	
N	37	37	37	37	37	37	37	37

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Reliability Statistics

43626.pdf

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.631	.600	8

VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN KOMPETENSI KERJA

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6
X1	Pearson Correlation	1	.119	.500**	.212	.037	.392
	Sig. (2-tailed)		.485	.002	.208	.829	.016
	Sum of Squares and Cross-products	34.973	4.027	19.838	6.541	1.243	8.973
	Covariance	.971	.112	.551	.182	.035	.249
	N	37	37	37	37	37	37
X2	Pearson Correlation	.119	1	.342	-.085	.266	.181
	Sig. (2-tailed)	.485		.039	.618	.111	.283
	Sum of Squares and Cross-products	4.027	32.973	13.162	-2.541	8.757	4.027
	Covariance	.112	.916	.366	-.071	.243	.112
	N	37	37	37	37	37	37
X3	Pearson Correlation	.500**	.342	1	.064	.350	.417
	Sig. (2-tailed)	.002	.039		.706	.034	.010
	Sum of Squares and Cross-products	19.838	13.162	45.027	2.243	13.459	10.838
	Covariance	.551	.366	1.251	.062	.374	.301
	N	37	37	37	37	37	37
X4	Pearson Correlation	.212	-.085	.064	1	-.029	.175
	Sig. (2-tailed)	.208	.618	.706		.865	.299
	Sum of Squares and Cross-products	6.541	-2.541	2.243	27.189	-.865	3.541
	Covariance	.182	-.071	.062	.755	-.024	.098
	N	37	37	37	37	37	37
X5	Pearson Correlation	.037	.266	.350	-.029	1	.011
	Sig. (2-tailed)	.829	.111	.034	.865		.949
	Sum of Squares and Cross-products	1.243	8.757	13.459	-.865	32.811	.243
	Covariance	.035	.243	.374	-.024	.911	.007
	N	37	37	37	37	37	37
X6	Pearson Correlation	.392	.181	.417	.175	.011	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.283	.010	.299	.949	
	Sum of Squares and Cross-products	8.973	4.027	10.838	3.541	.243	14.973
	Covariance	.249	.112	.301	.098	.007	.416
	N	37	37	37	37	37	37

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.698	.695	6

VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN MOTIVASI KERJA**Correlations**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6
X1	Pearson Correlation	1	.364	.357	.470	.322	.146
	Sig. (2-tailed)		.332	.030	.316	.052	.390
	Sum of Squares and Cross-products	24.432	4.405	10.486	3.676	9.000	3.243
	Covariance	.679	.122	.291	.102	.250	.090
	N	37	37	37	37	37	37
X2	Pearson Correlation	.364	1	.312	.407	.593	.512
	Sig. (2-tailed)	.332		.060	.218	.079	.001
	Sum of Squares and Cross-products	4.405	29.568	10.081	4.946	9.000	12.541
	Covariance	.122	.821	.280	.137	.250	.348
	N	37	37	37	37	37	37
X3	Pearson Correlation	.357	.312	1	.472	.327	.348
	Sig. (2-tailed)	.030	.060		.674	.048	.139
	Sum of Squares and Cross-products	10.486	10.081	35.297	21.865	11.000	6.649
	Covariance	.291	.280	.980	.052	.306	.185
	N	37	37	37	37	37	37
X4	Pearson Correlation	.470	.207	-.072	1	.440	.330
	Sig. (2-tailed)	.316	.218	.674		.813	.444
	Sum of Squares and Cross-products	3.676	4.946	21.865	19.243	1.000	2.568
	Covariance	.102	.137	.052	.535	.028	.471
	N	37	37	37	37	37	37
X5	Pearson Correlation	.322	.293	.327	.040	1	.510
	Sig. (2-tailed)	.052	.079	.048	.813		.001
	Sum of Squares and Cross-products	9.000	9.000	11.000	1.000	32.000	13.000
	Covariance	.250	.250	.306	.028	.889	.361
	N	37	37	37	37	37	37
X6	Pearson Correlation	.446	.512	.248	.330	.510	1
	Sig. (2-tailed)	.390	.001	.139	.444	.001	

Sum of Squares and Cross-products	3.243	12.541	6.649	2.568	13.000	20.324 43626.pdf
Covariance	.090	.348	.185	.071	.361	.565
N	37	37	37	37	37	37

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.664	.660	6



Lampiran Output SPSS Pengaruh Simultan

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kompetensi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.512	2.621

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	273.055	2	136.528	19.867	.000 ^a
Residual	233.647	34	6.872		
Total	506.703	36			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran SPSS Pengaruh Parsial Motivasi Terhadap Kenerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.481	.466	2.741

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	243.731	1	243.731	32.439	.000 ^a
Residual	262.971	35	7.513		
Total	506.703	36			

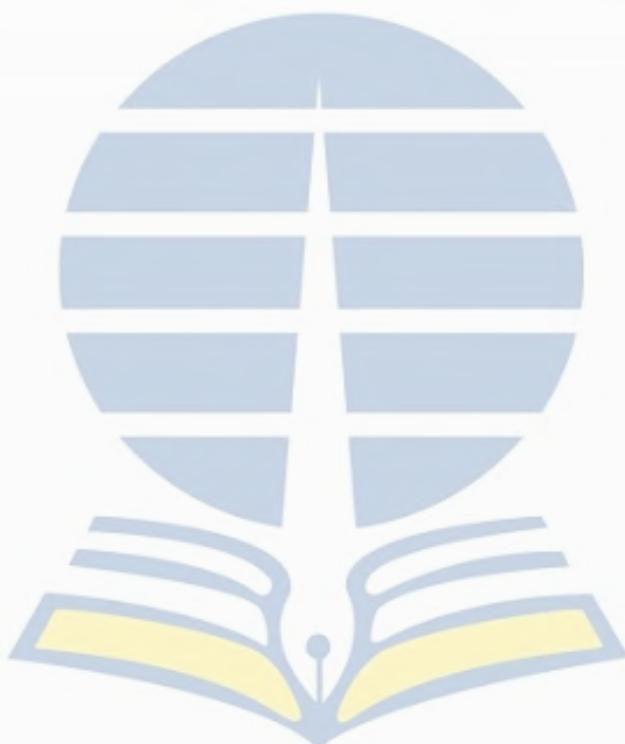
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.009	2.605		.771	.446		
Motivasi Kerja	.833	.146	.694	5.696	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja



Lampiran Output SPSS Pengaruh Parsial terhadap Kinerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.434	2.822

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	228.030	1	228.030	28.639	.000 ^a
Residual	278.673	35	7.962		
Total	506.703	36			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.599	2.661		.977	.335		
Kompetensi	.813	.152	.671	5.352	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

