



**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DUKUNGAN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT  
DAN PEMERINTAH DESA KABUPATEN KETAPANG)**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

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

**Disusun Oleh :**

**YULI FATMAWATI**

**NIM. 500863504**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2019**

**ABSTRAK****PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa  
Kabupaten Ketapang)**

**Yuli Fatmawati**  
(yuli.fatmawati1983@gmail.com)

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Kinerja merupakan wujud nyata atau hasil kerja yang diperoleh pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Setiap organisasi memerlukan strategi untuk dapat mengembangkan sumberdaya manusianya salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan meningkatkan kompetensi dan motivasi dari pegawai itu sendiri. Disamping kompetensi dan motivasi ada juga faktor dalam organisasi yang mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi yaitu dukungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tentang kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan responden sebanyak 40 orang dari 42 populasi pegawai. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner dimana jawaban dari pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan menggunakan program SPSS For Windows versi 21. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi pegawai negeri sipil di lingkungan dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten ketapang sudah baik. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Dukungan Organisasi dan Kinerja

**ABSTRACT****INFLUENCE OF COMPETENCE, MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES  
( at the Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang )**

**Yuli Fatmawati**  
(yuli.fatmawati1983@gmail.com)

*Graduate Studies Program  
Indonesia Open University*

*Performance is a tangible manifestation or result of work obtained by employees in accordance with their respective main tasks and functions. Every organization needs a strategy to develop its human resources. One way that can be taken is by increasing the competence and motivation of the employees themselves. Besides competence and motivation there are also factors in the organization that have an important role in an organization, namely organizational support. This study aims to analyze the influence of competency, motivation and organizational support on the performance of civil servants in the Community Empowerment and Village Government Office of Ketapang Regency. This study uses a quantitative approach with 40 respondents from 42 employee populations. Data obtained using a questionnaire where the answers to questions are measured using a Likert scale. The analysis used is multiple linear regression analysis with the help of using the SPSS For Windows version 21 program. The results of the analysis showed that the competency variable, motivation and organizational support of civil servants in the community empowerment and village government offices in Ketapang District were good. The results of statistical tests show that the competency variable has a positive and significant effect on employee performance, the motivation variable has a positive and significant effect on performance and the organizational support variable has a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Competence, Motivation, Organizational Support and Performance.*



**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**MAGISTER MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang)*

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.

Ketapang, Oktober 2018

Yang Menyatakan



( YULI FATMAWATI )

NIM. 500863504

## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang)

Penyusun TAPM :  
 Nama : Yuli Famawati  
 NIM : 500863504  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Hari/ Tanggal : Rabu, 12 Desember 2019

Menyetujui :

Pembimbing II

**DIKI, S.Si., M. Ed., Ph. D**  
 NIP. 19690415 200110 1 001

Pembimbing I

**Dr. AHMAD SHALAHUDDIN, SE,MM**  
 NIP. 19690903 200003 1 001

Penguji Ahli

**Dr. Agus Maulana, M.S.M**

Mengetahui :

Ketua Pasca Sarjana Ekonomi dan Bisnis  
 dan Mengelola Program Magister Manajemen

**Amalia Kusuma Wardini, SE., M.Com., Ph.D**  
 NIP. 19700918 200501 2 001

Dekan Fakultas Ekonomi  
 Universitas Terbuka

**Dr. Ali Muktiyanto, SE, M.Si**  
 NIP. 19720824 20012 1 001

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**MAGISTER MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA**

**PENGESAHAN**

Nama : Yuli Fatmawati  
 NIM : 500863504  
 Program studi : Magister Manajemen Sumberdaya Manusia  
 Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang)

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

Hari/Tanggal : Rabu/12 Desember 2018  
 Waktu : 09.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji

Nama : Dr. Tati Rajati, M.M

Penguji Ahli

Nama : Dr. Agus Maulana, M.S.M

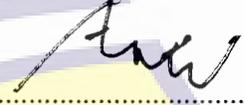
Pembimbing I

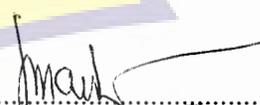
Nama : Dr. Ahmad Shalahuddin, SE,M.M

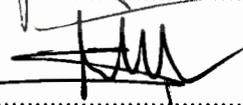
Pembimbing II

Nama : Diki, S.Si., M. Ed., Ph. D

Tanda Tangan

  
 .....

  
 .....

  
 .....

  
 .....

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah S.W.T, karena atas rahmat dan haidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” (pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang) ini sesuai dengan apa yang diharapkan.

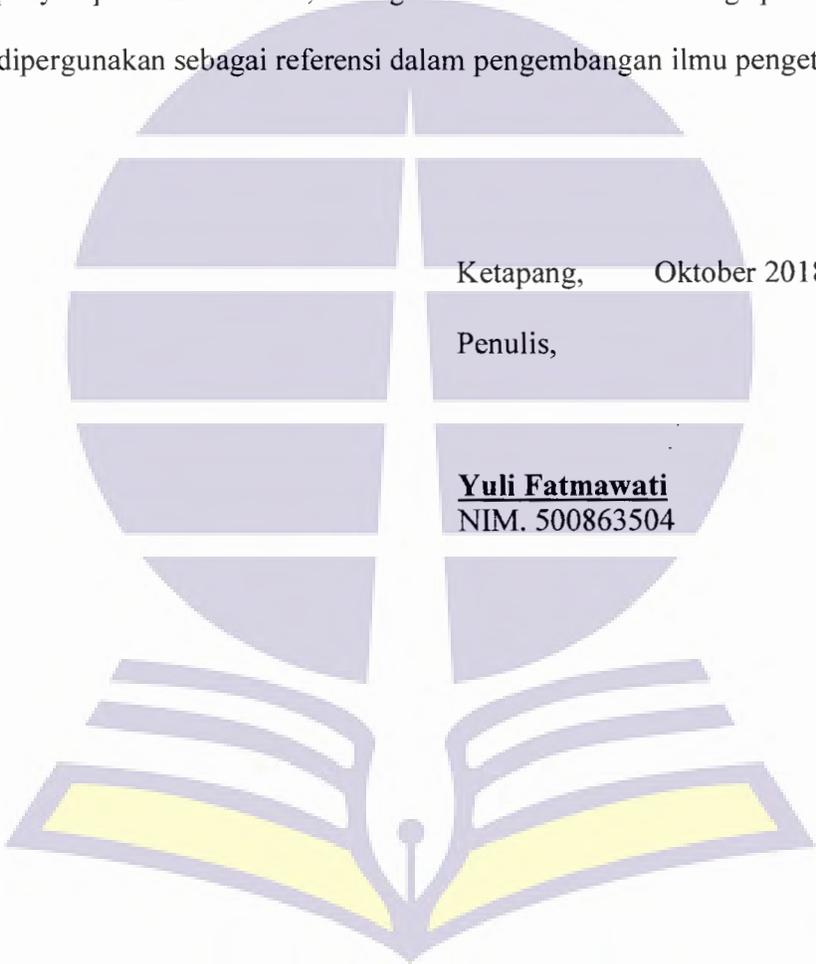
Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magster Manajemen (M.M) pada program Pasca Sarjana (S2) di Universitas Terbuka dan juga sebagai wacana pengembangan wawasan dan berpikir, mengkaji literatur yang kemudian diaplikasikan kedalam penelitian.

Dengan tersusunnya tesis ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala UPBJJ-UT Pontianak selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Kepala Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Selaku penanggung Jawab Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka;
4. Dosen Pembimbing I (Bapak Dr. Ahmad Shalahuddin, SE,MM) dan Pembimbing II (Bapak Diki, S.Si., M. Ed., Ph. D) yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
5. Kepala Bidang Magister Manajemen selaku penanggung jawab program Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Terbuka;
6. Kedua orang tua, suami dan anak – anak tercinta yang telah memberikan restu, dukungan dan doa.

6. Kedua orang tua, suami dan anak – anak tercinta yang telah memberikan restu, dukungan dan doa.
7. Sahabat dan rekan – rekan yang selama ini membantu dalam penyusunan tesis ini.

Harapan penulis, kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat penulis harapkan demi penyempurnaan tesis ini, semoga tesis ini bermanfaat bagi para pembaca dan dapat dipergunakan sebagai referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan.



Ketapang, Oktober 2018

Penulis,

**Yuli Fatmawati**  
NIM. 500863504

**RIWAYAT HIDUP**

Nama : Yuli Fatmawati  
NIM : 500863504  
Program Studi : Magister Manajemen Sumberdaya Manusia  
Tempat/Tanggal Lahir : Surabaya, 23 Juli 1983

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN 07 Ketapang pada tahun 1996  
Lulus SMP di SMP 01 Ketapang pada tahun 1999  
Lulus SMA di SMA St. Yohanes Ketapang pada tahun 2002  
Lulus S1 di STIE Perbanas Surabaya pada Tahun 2007

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2010 sebagai Staf Bagian Pemerintahan Setda Kabupaten Ketapang  
Tahun 2017 sebagai Staf di Dinas Pemeberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang

Ketapang , Oktober 2018

Yuli Fatmawati  
NIM. 500863504

## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	i
Pernyataan .....	ii
Persetujuan TAPM .....	iii
Lembar Pengesahan .....	iv
Kata Pengantar .....	v
Riwayat Hidup .....	vii
Daftar Isi .....	viii
Daftar Gambar .....	xii
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Lampiran .....	xiv
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kegunaan Penelitian .....	9
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	10
1. Kompetensi .....	10
a. Pengertian Kompetensi .....	10
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi .....	12
c. Tipe Kompetensi .....	14
2. Motivasi .....	15
a. Pengertian Motivasi .....	15
b. Teori Motivasi .....	16
c. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	18

3. Dukungan Organisasi .....	19
a. Pengertian Dukungan Organisasi .....	19
b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi .....	20
c. Indikator Dukungan Organisasi .....	20
4. Kinerja .....	21
a. Pengertian Kinerja .....	21
b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	21
c. Pengukuran Kinerja Karyawan .....	23
B. Penelitian Terdahulu .....	24
C. Kerangka Berfikir .....	28
D. Operasional Variabel .....	31
E. Hipotesis .....	35
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	36
B. Populasi dan Sampel .....	36
C. Instrumen Penelitian .....	37
1. Uji Validitas .....	37
2. Uji Reliabilitas .....	38
D. Prosedur Pngumpulan Data .....	38
1. Teknik Pengumpulan Data .....	38
2. Alat Pengumpulan Data .....	39
E. Metode Analisi Data .....	40
1. Uji Asumsi Klasik .....	40
a. Uji Normalitas .....	40
b. Uji Linieritas .....	41
c. Uji Multikolonieritas .....	41
d. Uji Heteroskedastisitas .....	42
2. Uji Keباikan Model ( Goodness Of Fit Model) .....	42
a. Uji Simultan (Uji F) .....	42

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	43
c. Uji Secara Individu/ Parsial (Uji t) .....	43

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

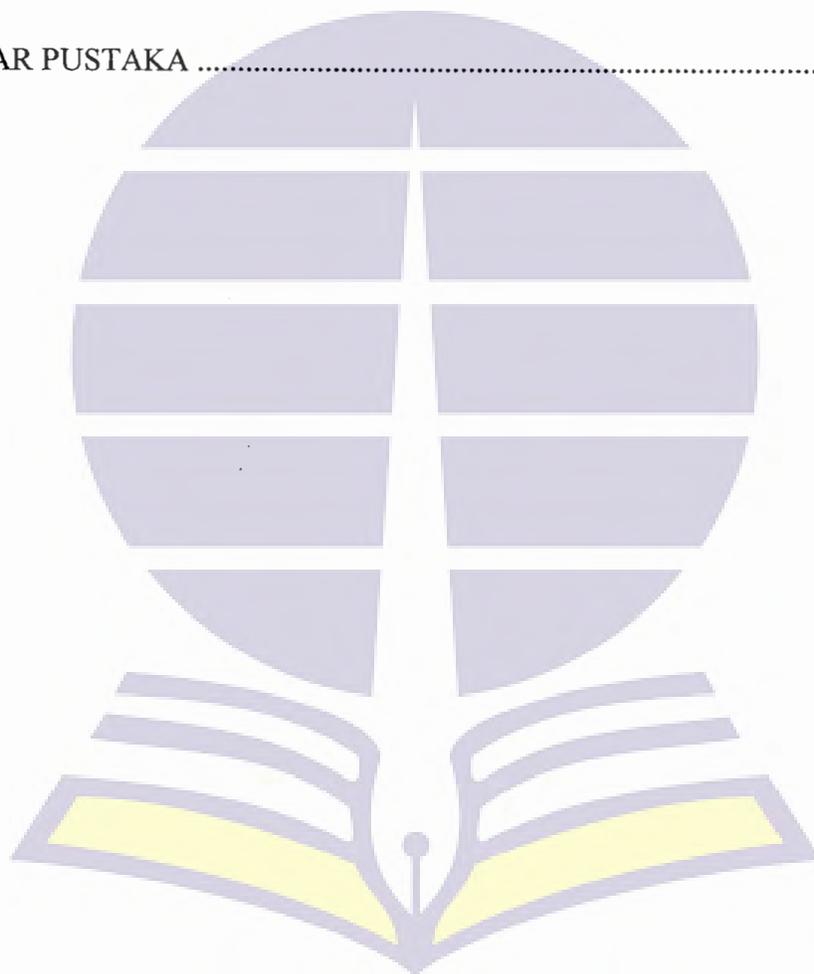
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	45
1. Gambaran Umum Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang .....	45
2. Gambaran Umum Responden .....	49
a. Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	50
b. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
c. Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	51
d. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	52
B. Hasil Penelitian .....	52
1. Uji Validitas .....	52
2. Uji Reliabilitas .....	52
3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	55
a. Gambaran Variabel Kompetensi .....	56
b. Gambaran Variabel Motivasi .....	58
c. Gambaran Variabel Dukungan Organisasi .....	59
d. Gambaran Variabel Kinerja .....	61
4. Asumsi Klasik .....	62
a. Uji Normalitas .....	62
b. Uji Linieritas .....	63
c. Uji Multikolonieritas .....	64
d. Uji Heteroskedastisitas .....	65
5. Uji Keباikan Model ( <i>Goodness Of Fit Model</i> ) .....	66
a. Uji Simultan (Uji F) .....	66
b. Uji Determinasi (Uji $R^2$ ) .....	67
c. Uji Hipotesis (Uji t) .....	68
d. Model Akhir Penelitian .....	71

C. Pembahasan .....	72
1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai .....	72
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	75
3. Pengaruh Dunungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ....	78

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

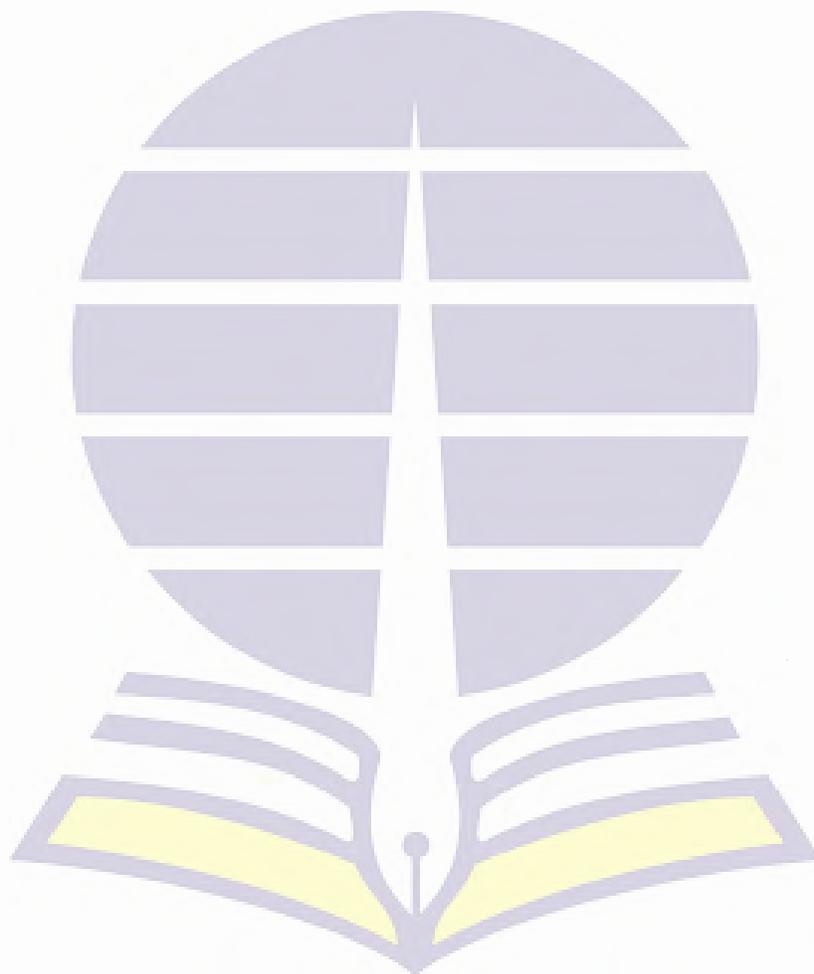
A. Kesimpulan .....	82
B. Saran .....	85

DAFTAR PUSTAKA .....	87
----------------------	----



**DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Model Hipotesis	72

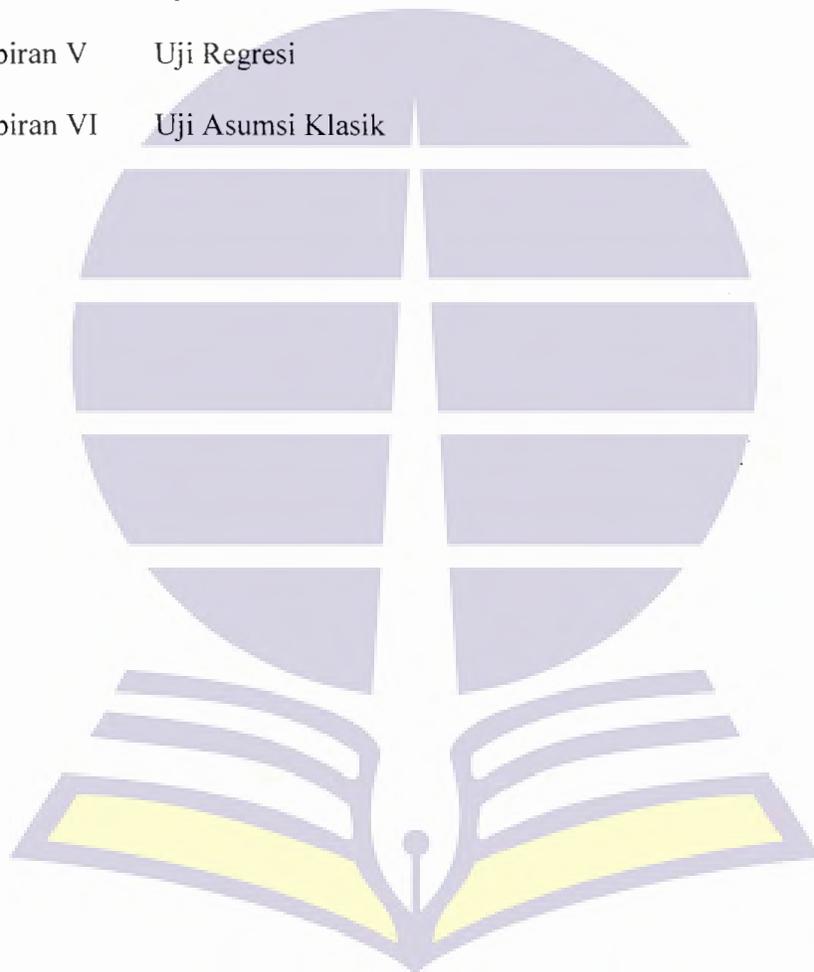


## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tebel 1.1 Realisasi Anggaran Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang	4
Tebel 1.2 Rekapitulasi Daftar Absensi Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang	6
Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	33
Tabel 3.1 Skor Jawaban Responden	40
Tabel 4.1 Usia Respondes	50
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	50
Tebel 4.3 Jenjang Pendidikan Responden	51
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Organisasi	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tebel 4.10 Distribusi Responden Mengenai Variabel Kompetensi	56
Tabel 4.11 Kategori Penilaian variabel Kompetensi	57
Tebel 4.12 Distribusi Responden Mengenai Variabel Motivasi	58
Tabel 4.13 Distribusi Responden Mengenai Variabel Dukungan Organisasi	60
Tebel 4.14 Distribusi Responden Mengenai Variabel Kinerja	61
Tabel 4.15 Rangkuman Hasil Uji Normalitas	63
Tebel 4.16 Rangkuman Hasil Uji Linieritas	64
Tabel 4.17 Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.18 Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
Tabel 4.19 Hasil Uji F	66
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi	67
Tabel 4.21 Hasil Uji t	69

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I	Kuisisioner	90
Lampiran II	Rekapitulasi Data Hasil Penelitian	96
Lampiran III	Operasionalisasi Variabel Penelitian	98
Lampiran IV	Uji Validitas	106
Lampiran V	Uji Regresi	114
Lampiran VI	Uji Asumsi Klasik	122



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi, baik pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan/organisasi tersebut. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia meskipun peralatan yang dimiliki oleh organisasi itu canggih. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dasar terealisasinya tujuan utama dari tugas pokok dan fungsi perusahaan/organisasi dan merupakan bagian yang bisa mempengaruhi kinerja perusahaan/organisasi itu sendiri.

Menurut Priansa (2016 : 269) kinerja merupakan bagian pegawai dalam menyelesaikan atau menuntaskan pekerjaannya dengan tingkat keberhasilan yang baik. Kinerja tidak hanya berupa kemampuan atau keahlian/keterampilan, namun merupakan bentuk dari keterampilan/keahlian yang diwujudkan dalam hasil nyata. Dengan demikian kinerja merupakan wujud nyata atau hasil kerja yang diperoleh pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting, dimana manusia (human) merupakan alat dalam organisasi yang memiliki peranan yang penting guna mencapai tujuan dan memberikan pelayanan organisasi dan masyarakat yang baik. Tanpa kompetensi yang tinggi sumber daya manusia tidak ada artinya dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya, bahkan tujuan organisasi akan gagal.

Manajemen harus mampu memperhatikan kondisi lingkungan sumberdaya manusia berbasis kompetensi, agar bisa mendapat SDM yang mampu memberikan kontribusi lebih baik, dalam mencapai tujuan organisasi dan kesuksesan bisnis perusahaan, serta merupakan nilai tambah bagi organisasi/perusahaan. (Sedarmayanti, 2016 : 19).

Setiap organisasi memerlukan strategi untuk dapat mengembangkan sumberdaya manusianya salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan meningkatkan kompetensi dari pegawai itu sendiri, Wibowo dalam Sedarmayanti (2016:21) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Tyson dalam Priansa (2016: 254) menyatakan istilah kompetensi merupakan gambaran perlengkapan yang digunakan atau diperlukan dalam mencapai tingkat keberhasilan kinerja yang efektif. Banyak organisasi menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam system sumber daya manusia secara keseluruhan sehingga perekrutan, penilaian, pengembangan dan pelatihan semuanya didasarkan pada standar kinerja yang efektif.

Setiap organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang kompeten namun motivasi yang kuat dari para pegawai juga sangat penting dalam organisasi agar pegawai mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi kerja merupakan proses yang menggambarkan rutinitas pegawai mengarahkan kemampuan/kekuatan dalam mencapai tujuan organisasi. Disamping itu motivasi mencakup kebutuhan, dorongan, harapan, rangsangan, imbalan, keteguhan, dan sebagainya yang dapat memberikan energi perilaku pada

gilirannya dapat meningkatkan kinerja (Priansa 2016 : 202). Disamping kompetensi dan motivasi ada juga faktor dalam organisasi yang mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi yaitu dukungan organisasi.

Dukungan organisasi sangat penting bagi perilaku pekerjanya. Menurut Mathis dan Jackson (2001 : 84) dalam Ni Made Sashia Asa Dana, dkk (2016) menyatakan bahwa dukungan yang diperoleh dari organisasinya seperti pelatihan, sarana-prasarana, harapan – harapan dan tim kerja yang produktif merupakan dukungan organisasi. Dengan adanya suatu dukungan organisasi yang baik, maka akan meningkatkan kinerja dari individu yang berada dalam organisasi.

Untuk menentukan hasil kinerja yang dicapai seseorang maka hasil tersebut dapat ditentukan berdasarkan pengukuran kinerja. Sedarmayanti (2016 : 220) menyatakan setiap organisasi cenderung tertatik pada pengukuran kinerja dalam aspek finansial, meliputi anggaran suatu organisasi, karena aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu dipehatikan dalam pengukuran kinerja. Penilaian kinerja suatu instansi dapat diukur dengan melihat pencapaian hasil penyerapan dana atau realisasi anggaran.

Dalam suatu organisasi/perusahaan seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas para pegawai atau karyawannya. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, maka diperlukan beberapa faktor yang harus dipertimbangkan diantaranya kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi. Kinerja merupakan kualitas seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.

Penulis memilih Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang sebagai tempat penelitian. Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten ketapang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan dibidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa yang menjadi kewenangan daerah. Dinas pemberdayaan masyarakat dna pemerintahan desa kabupaten ketapang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembangunan yang diberikan kepada daerah yang terbagi dan terinci secara sistematis kedalam tugas sekretaris, masing-masing bidang, sub bagian dan seksi.

Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang terjadi penurunan penyerapan anggaran yang sangat signifikan, maka hal ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan untuk pengukuran hasil kinerja pegawai. Pada Tabel 1.1 bahwa terjadi penurunan realisasi anggaran pada tahun 2016 dengan tingkat persentase sebesar 86,97 %. Dengan terjadinya penurunan realisasi anggaran tersebut tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang.

**Tabel 1.1**  
**Realisasi Anggaran Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan**  
**Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang**  
**Tahun 2014 - 2016**

TAHUN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	PERSENTASE (%)
2014	16.665.602.297,60	15.479.011.011,00	92,88
2015	16.284.110.590,00	15.078.035.568,00	92,59
2016	18.074.664.221,00	15.720.346.224,00	86,97

**Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa kabupaten Ketapang.**

Tabel 1.1 diatas merupakan pengamatan awal yang dilakukan penulis pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang dan berdasarkan pengamatan fakta dilapangan diketahui bahwa aktivitas kerja pegawai masih kurang respon terhadap tugas yang diberikan bahkan masih menunggu perintah dalam bekerja dan kurang memiliki inisiatif dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, masih terdapat pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu hal ini di karenakan kurangnya keretampilan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan kurang memberikan respon yang baik terhadap pekerjaan atau selalu menudan nunda pekerjaan; masih terdapat pegawai yang keluar masuk kantor pada jam – jam kerja untuk urusan pribadi, ini dikarenakan belum adanya sanksi yang bersifat tegas terhadap pegawai yang melanggar; masih terdapat pegawai yang belum dapat mengoperasikan peralatan modern, ini dikarenakan dari sisi pelatihan masih jarang yang berkaitan dengan cara pengoperasian peralatan moderen, selain itu tidak adanya keinginan untuk bertanya dan belajar dalam rangka pengembangan diri; kurangnya diberi penghargaan serta apresiasi baik dari atasan maupun organisasi terhadap pegawai yang berprestasi. Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berikut disajikan rekapitulasi daftar absensi pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang mulai dari bulan januari 2017 sampai dengan bulan September 2017 :

**TABEL 1.2**  
**Rekapitulasi Daftar Absensi Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat**  
**dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang**  
**Bulan Januari s/d September 2017**

N O	BULAN	KETERANGAN						
		IJIN	SAKIT	CUTI	TANPA KET	JUMLAH	TERLAM BAT	%
1	Januari	3	3	0	2	8	6	19,05
2	Februari	0	0	2	1	3	5	7,14
3	Maret	2	0	0	4	6	8	14,29
4	April	0	2	0	2	7	9	16,67
5	Mei	1	0	2	3	6	9	14,29
6	Juni	4	1	0	3	8	12	19,05
7	Juli	2	2	1	1	6	3	14,29
8	Agustus	0	4	1	1	6	4	14,29
9	September	1	0	1	2	4	7	9,52

*Sumber : Dinas Pemeberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa  
Kabupaten Ketapang*

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa setiap bulanya terdapat paling kurang 3 orang (7,14%) pegawai tidak masuk kantor dan terlambat dengan berbagai alasan. Meskipun tidak ada standar yang dapat dijadikan ukuran toleransi bagi pegawai yang tidak masuk. Besarnya tingkat ketidakhadiran pegawai negeri sipil tersebut seharusnya tidak perlu dilakukan bagi seorang pegawai negeri sipil yang mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Banyaknya pegawai yang tidak masuk kantor dan sering terlambat dapat menjadi dasar pengukuran motivasi, semakin banyak pegawai yang absen berarti tingkat motivasi mereka untuk bekerja semakin rendah dan demikian pula sebaliknya. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi. Hal tersebut dapat di sebabkan karena oleh berbagi factor, misalnya tidak adanya sanksi, lemahnya pengawasan , lingkungan kerja yang kurang kondusif seta tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada pegawai dan lain sebagainya. Dengan adanya motivasi, seorang pegawai akan

merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektifitas organisasi.

Ketika seorang pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, seseorang akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, namun ketika orang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya sebagai suatu rutinitas maka mereka cenderung statis dalam bekerja. Disamping kompetensi dan motivasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, ada juga faktor dalam organisasi yang mempunyai peranan penting yaitu dukungan organisasi. Dukungan positif dari pimpinan dan segenap karyawan akan menciptakan situasi kerja yang kondusif, dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik.

Dari hasil beberapa penelitian terdahulu terkait kompetensi, motivasi dukungan organisasi dan kinerja seperti yang dilakukan oleh Shodiqin dan Mindarti (2015) menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di MI sekecamatan Winong Kabupaten Pati, Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Untari dan Wahyuni (2014) menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sutrischastini dan Riyanto (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul, sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Ogbogu (2017) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Amirulloh *et al* (2016) menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sementara itu penelitian yang dilakukan oleh

Gustiana bawi ( 2015) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan dan beberapa penelitian terdahulu yang dikemukakan diatas masih terdapat perbedaan hasil penelitian, sehingga penulis bermaksud untuk melakukan penelitian terkait dengan kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa, yang berjumlah 42 (empat dua) pegawai.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang?
2. Adakah pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang?
3. Adakah pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang.

2. Menganalisis pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang.
3. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan informasi yang dapat digunakan untuk memperoleh gambaran sebagai pengetahuan dan untuk keperluan penelitian sejenis.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini menjadi media untuk penerapan teori keilmuan yang dapat diterapkan pada lingkungan tempat penulis bekerja dan untuk mengembangkan pengetahuan penulis terhadap lingkungan pekerjaan di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang sebagai bagian dari solusi.

###### **b. Bagi SKPD Ketapang**

Sebagai masukan dan saran dalam meningkatkan dan mengubah pola kinerja agar lebih baik di lingkungan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang melalui kontribusi kompetensi dan motivasi kerja serta dukungan kerja terhadap kinerja, sebagai upaya merealisasikan visi dan misi nya.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kajian Teori

#### 1. Kompetensi

##### a. Pengertian Kompetensi

Pengertian kompetensi Menurut Edison, dkk (2016: 142) adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian/keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Wibowo (dalam Sedarmayanti 2016:21) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan, menyebutkan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Spencer dan Spencer (dalam Sedarmayanti 2016:21) menuliskan tentang pengertian kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang, serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan. Kompetensi memiliki karakteristik yang terdiri dari motivasi, watak, sikap/citra diri, pengetahuan dan kemampuan/keterampilan. (Andersen, Maryoto dalam Sedarmayanti 2016:20) menyatakan bahwa kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik

dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan serta atribut personal lain yang membedakan seseorang yang *perform* dan yang tidak *perform*. Sesuai karakteristik tersebut, kemampuan/keterampilan dan pengetahuan sifatnya dapat dilihat dan mudah dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, sementara sikap/citra diri, watak dan motivasi sifatnya tidak tampak dan sulit dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia.

Istilah kompetensi merupakan gambaran perlengkapan yang digunakan atau diperlukan dalam mencapai tingkat keberhasilan kinerja yang efektif. Kompetensi berkaitan dengan peran yang diemban atau campuran dari atribut pribadi dan pekerjaan (Tyson dalam Priansa 2016: 254). Kompetensi dapat juga diartikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan /atau kinerja yang unggul (Klemp dalam Edison, dkk 2016 :142).

Elliot dan Dweck (dalam Priansa 2016:254) menyatakan bahwa kamus webster dan kamus bahasa inggris oxford mendefinisikan kompetensi sebagai kondisi atau kualitas dari kemampuan, kecukupan, kesuksesan dan efektifitas. **Kopetensi merupakan peta kualitas dari kemampuan, kecukupan, kesuksesan dan efektifitas yang dimiliki pegawai.** Menurut (Barbazette dalam Priansa 2016:254) menyatakan bahwa kopetensi didasarkan pada apa yang dilakukan pegawai dan perilaku mereka yang dapat diamati. Model kompetensi memerlukan identifikasi kinerja yang sukses untuk peran atau tanggung jawab pekerjaan kemudian mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berhubungan dengan kinerja tersebut.

Manajemen harus mampu memperhatikan kondisi lingkungan sumberdaya manusia berbasis kompetensi, agar bisa mendapat SDM yang mampu memberikan kontribusi lebih baik, dalam mencapai tujuan organisasi dan kesuksesan bisnis perusahaan, serta merupakan nilai tambah bagi organisasi/perusahaan. (Sedarmayanti, 2016 : 19).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah segala hal yang berkaitan dengan pengetahuan, kemampuan, keahlian/keterampilan, sikap, pengalaman, keefektifan, keefisienan dan keberhasilan dalam memegang tanggungjawab tugas. Dalam membangun model kompetensi membutuhkan partisipasi dari semua pihak yang berkepentingan. Banyak organisasi menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam sistem sumber daya manusia secara keseluruhan sehingga perekrutan, penilaian, pengembangan dan pelatihan semuanya didasarkan pada standar kinerja yang efektif.

#### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini (Edison, dkk 2016:145) :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*), pengetahuan diperoleh secara formal dari belajar dan atau dari pelatihan-pelatihan maupun kursus-kursus dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.
- b. Keterampilan (*Skill*), merupakan keahlian/kemampuan yang dimiliki terhadap bidang pekerjaan yang diembannya. Meski demikian, juga memiliki kemampuan (*ability*) menyelesaikan masalah secara baik dan tepat.
- c. Sikap (*Attitude*), memiliki

sikap positif (ramah dan sopan) dalam melakukan sesuatu serta menghormati aturan-aturan organisasi, sehingga seseorang melaksanakan pekerjaan dengan benar, dan sikap ini merupakan elemen penting terhadap citra perusahaan/organisasi.

Gordaon (dalam Sutrisno 2011 : 204) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi sebagai berikut : a) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang diketahui atau disadari oleh seseorang. b) Pemahaman (*understanding*), yaitu pemahaman merupakan proses perbuatan cara memahami. Contoh seorang karyawan melakukan pembelajaran dituntut memahami dengan baik tentang kerja yang benar. c) Kemampuan (*skill*), kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah terhadap pelaksanaan pekerjaan. d) Nilai (*value*, mengandung suatu unsur pertimbangan dimana nilai penting untuk mempelajari perilaku organisasi karena nilai meletakkan fundasi untuk memahami sikap dan motivasi serta karena nilai mempengaruhi persepsi kita e) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan, pikiran, dan kecenderungan seseorang mengenal aspek-aspek dalam lingkungan kerjanya. Misalnya respon terhadap kenaikan gaji dan sebagainya. f) Minat (*interest*), adalah merupakan dorongan atau keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu. contoh keinginan menyelesaikan suatu tanggung jawabnya/pekerjaan.

Pokok – pokok pengertian tentang kompetensi yang berlaku dalam *assessment centre* : 1). Kompetensi adalah hal – hal yang mampu dilakukan seseorang; 2) Kompetensi menghasilkan kinerja efektif atau superior; 3)

Kompetensi merupakan perilaku yang didasari karakteristik fundamental; 4) Kompetensi mengantung motivasi; 5) Kompetensi didasari oleh potensi intelektual.

Dari komponen diatas yang mempengaruhi kompetensi adalah pengetahuan yaitu kemampuan intelektual, keterampilan (*skill*), dan sikap yang meliputi keyakinan, karakter pribadi, motivasi, dan isu emosional. Kompetensi merupakan suatu ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan ketrampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian.

### c. Tipe Kompetensi

Priansa (2016: 256-257) menyatakan bahwa tipe kompetensi dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan kemampuannya didalam organisasi. Tipe tersebut dikenal dalam lingkungan organisasi maupun individu secara umumnya adalah berkaitan dengan : 1) Kompetensi Perencanaan, berkaitan dengan penetapan dan tindakan antisipasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. 2) Kompetensi Mempengaruhi, berkaitan mempengaruhi pegawai pada lingkungan organisasi (mempengaruh orang lain), 3) Kompetensi Berkomunikasi, berkaitan berbicara, dan mendengarkan, Kompetensi ini berhubungan dengan komunikasi (baik pesan atau perintah), 4) Kompetensi Interpesonal, berkaitan dengan segala personal baik menyangkut empati, persuasi, negosiasi dan penyelesaian konflik

5) Kompetensi Berfikir, berkaitan dengan strategis dan analisis serta komitmen sebelum melakukan tindakan. 6) Kompetensi Organisasional, berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian sumberdaya, pengukuran kemajuan, serta pengambilann resiko berkenaan dengan pengambilan keputusan, 7) Kompetensi SDM, berkenaan dengan pengembangan, motivasi, dan peningkatkan kinerja dengan perproduktivitas kerja SDM, 8) Kompetensi Kepemimpinan, berhubungan dengan kecakapan/kemampuan, pengembangan organisasi, membangun visi, serta memberikan arahan atau perintah terhadap pegawai atau bawahan lainnya, 9) Kompetensi Pelayanan, berkenaan dengan kemampuan mengidentifikasi dan melayani baik eksternal maupun internal, 10) Kompetensi Bisnis, kompetensi yang berkenaan dengan aspek finansial, penciptaan sistem kerja serta pengambilan keputusan strategis, 11) Kompetensi Manajemen Individu, berhubungan dengan motivasi diri dan bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran diri secara mandiri, 12) Kompetensi Teknis, berkenaan dengan pekerjaan yang dibidangi, bekerja dengan sarana-prasarana pada era sekarang ini guna menghasilkan yang terbaik.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi diartikan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Intensitas individu dan kekuatan/kemampuan merupakan upaya yang ditujukan pegawai yang merupakan konsep motivasi kerja sebagai wujud pencapaian tujuan

organisasi. Sebagaimana diungkapkan seorang pakar bahwa kebutuhan, rangsangan (insentif), dorongan, ganjaran, ketetapan tujuan, penguatan serta harapan yang dapat memberikan energi perilaku pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja (Priansa 2016:202).

Secara harfiah motivasi diartikan sebagai pemberi motivasi pegawai dalam mencapai maksud dan tujuannya, dimana motivasi utamanya meliputi upaya mendapatkan gaji/upah (penghasilan), mengaktualisasikan diri/mengembangkan diri pada jenjang yang lebih tinggi (karier) serta keperluan/kebutuhan juga reward (Priansa 2016 : 200).

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau alasan seseorang untuk melakukan/tindakan terhadap sesuatu (berhubungan dengan pekerjaannya).

#### **b. Teori Motivasi**

Ada dua teori tentang motivasi, masing – masing teori Maslow dan teori ERG. Perbedaan antara teori hirarki kebutuhan dari Maslow dengan teori ERG dari Aldelfer adalah a) Lebih lama dari satu kebutuhan mungkin berlangsung dalam waktu yang sama; b) Jika kepuasan (Gratification) dari kebutuhan tingkat tinggi tertahan dorongan untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih rendah akan meningkat.

Teori kebutuhan Maslow telah mendapatkan pengakuan yang luas, terutama diantara para manajer pelaksana. Hal ini dapat dikaitkan dengan logika intuitif dan kurangnya pemahaman dari teori tersebut. Sayangnya penelitian tidak memperkuat teori tersebut. Maslow tidak memberikan bukti

empiris, dan beberapa penelitian yang berusaha menegaskan teori tersebut tidak menemukan pendukung yang kuat (Robbins, 2008 :223).

Priansa (2016 : 211) menjelaskan tentang ERG : a) Kebutuhan eksistensi/kehidupan ( *Existence* ) : menyangkut penyediaan tuntutan eksistensi material dasar manusia. Kelompok ini mencakup jenis-jenis yang dianggap oleh Maslow sebagai kebutuhan fisik dan keamanan. b) Kebutuhan Keterhubungan ( *Relatedness* ) : dorongan manusia untuk memelihara hubungan antar personel yang penting. Dorongan sosial dan status ini menuntut interaksi dengan orang lain. Kelompok kebutuhan ini selaras dengan apa yang dikemukakan Maslow sebagai kebutuhan sosial dan penghargaan ( *social and esteem needs* ); c) Kebutuhan Pertumbuhan ( *Growth Needs* ) : dorongan intrinsik untuk perkembangan personal. Kelompok kebutuhan ini mencakup komponen-komponen intrinsik yang oleh Maslow dogolongkan sebagai kelompok kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

Tidak seperti Maslow, ERG tidak berasumsi bahwa terdapat sebuah hierarki yang kaku dimana seseorang harus memenuhi kebutuhan tingkat rendah terlebih dahulu sebelum naik tingkat selanjutnya. Sebagai contoh, ERG menunjukkan bahwa seseorang bisa megusahakan kebutuhan pertumbuhan meskipun kebutuhan kehidupan atau hubungan belum terpenuhi. Seseorang individu juga bisa berfokus pada ketiga kategori kebutuhan secara bersamaan. Lagi pula, Alderfer yakin bahwa rasa frustrasi dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi bisa menimbulkan kemunduran ketingkat kebutuhan yang lebih rendah (Robbins 2008 : 225).

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Priansa (2016:220) menyatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi beberapa faktor-faktor : 1) Kebudayaan dan Keluarga, terkait dengan prestasi seseorang/pegawai dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti para sahabat/kawan-kawan maupun orang terdekat kita seperti orang tua; 2) Konsep diri, hal ini bagaimana seseorang memiliki kemampuan untuk berfikir bahwa dirinya mampu untuk melakukan segala sesuatu sehingga menimbulkan rasa percaya diri tinggi; 3) Jenis kelamin, dimana para wanita bekerja pada lingkungan yang didominasi pria, maka prestasi kerja tidak akan maksimal atau lebih dikenal dengan istilah identik dengan maskulinitas; 4) Pengakuan dan prestasi, adanya suatu bentuk perhatian dan kepedulian pimpinan dan teman-teman sekerja pada lingkungan disekitarnya, sehingga pegawai yang bersangkutan memiliki rasa dorongan kerja yang lebih baik. 5) Cita-cita dan aspirasi, suatu target yang ingin dicapai, pada lingkungan ini pegawai memiliki keinginan atau kecenderungan untuk berhasil (sifat positif) dan ada suatu bentuk keinginan pegawai untuk menghindari kegagalan dalam bekerja (sifat negatif); 6) Kemampuan belajar, aspek psikis pada diri pegawai yang meliputi perhatian, pengamatan, fantasi, daya pikir dan ingatan. 7) Keadaan pegawai, keadaan fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat keadaan psikologis dan fisik pegawai. 8) Kondisi lingkungan, merupakan suatu unsur – unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur – unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga,

organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat maupun mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai; 9) Unsur – unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan yang labil, bisa meningkat, bisa menurun dan bahkan tidak ada kemajuan sama sekali (statis) bahkan down (hilang sama sekali), semuanya terkandung pada diri pegawai umpamanya kondisi emosi pegawai, semangat belajar dan kondisi pada keluarga; 10) Upaya pimpinan memotivasi pegawai adalah bagaimana pimpinan menyediakan strategi memotivasi pada seseorang pegawai.

### **3. Dukungan Organisasi**

#### **a. Pengertian Dukungan Organisasi**

Dukungan organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan atau pegawai terhadap kemajuan perusahaan atau organisasi dan kepedulian atau perhatian perusahaan atau terhadap kehidupan mereka. Dukungan positif dari organisasi sangat dipandang sangat penting dan berdampak pada terciptanya situasi kerja yang kondusif. Dukungan organisasi dapat berupa sarana dan prasarana, penyediaan sumber daya manusia yang baik, pemenuhan terhadap kesejahteraan pegawai atau karyawan dan kesempatan yang diberikan kepada setiap karyawan atau pegawai dalam meniti karirnya.

Dari beberapa ungkapan-ungkapan para ahli dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi terhadap pegawai sebagai bentuk kontribusi atas

usaha-usaha mereka (pekerjaan yang diembanya) yang merupakan kepedulian organisasi atas prestasi pegawainya meliputi gaji/upah promosi dan partisipasi organisasi.

### **b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi**

Menurut Mathis dan Jackson (2001 : 83) dalam Pratiwi Indarjanti, dkk (2012) menyatakan faktor dukungan organisasi terhadap kinerja adalah :

- a. Pelatihan merupakan upaya memberikan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang kerjanya agar supaya lebih terarah (kapabilitas);
- b. Standar kerja merupakan tingkatan kinerja sebagai pembandingan atau tolak ukur pencapaian sehingga dapat dipahami oleh pegawai dan memiliki manfaat atas tujuan organisasi;
- c. Peralatan dan teknologi bagian sarana-prasarana untuk menunjang proses kerja pegawai sebagai pelaksana guna pencapaian tujuan atau tingkat keberhasilan yang lebih efektif dan efisiensi.

### **c. Indikator Dukungan Organisasi**

beberapa indikator-indikator yang dipakai sebagai alat ukur dukungan organisasi diantaranya : a). kesejahteraan adalah perhatian organisasi pada tingkat kesejahteraan pegawai; b). tugas adalah partisipasi organisasi terhadap pegawai dalam mengemban tugas yang dirasakan berat; c). respon pemimpin adalah bentuk kepedulian atasan terhadap pegawai/bawahan baik terkait pekerjaan atau pun privasi pegawai; d). kedekatan adalah korelasi dengan para lingkungan kerja baik rekan kerja maupun organisasi sendiri

(Mathis dan Jackson (2001 : 84) dalam Ni Made Sashia Asa Dana, dkk (2016)).

#### 4. Kinerja

##### a. Pengertian Kinerja

Secara harfiah merujuk pada kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian kinerja adalah prestasi atau hasil. Menurut Sobirin (2015 : 1.8) menyatakan kinerja sebagai petunjuk, pekerjaan, perbuatan, pergelaran prestasi, hasil.

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2016 : 70). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu ( Sinambela, dkk 2016 : 480 ). Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dapat diukur dari hasil suatu tindakan yang dicapai oleh seseorang pegawai yang dapat dinilai sebagai bentuk pembandingan.

##### b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Secara konseptual kinerja merupakan konstruk yang begitu kompleks, sehingga banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut diantaranya : (1) Faktor individu, SDM mempunyai peranan pusat pada lingkungan organisasi karena berperan aktif pada proses pencapaian tujuan organisasi adalah sumberdaya manusia itu sendiri. Baik buruknya organisasi tentunya dipengaruhi oleh kemampuan menjalankan tugas, pengetahuan,

kompetensi, sikap kerja, motivasi dan komitmen serta efektivitas pegawai; (2) faktor kepemimpinan, tidak menutup kemungkinan secara realita ada seseorang pegawai yang memiliki kinerja yang buruk tetapi kompetensinya tinggi. Kondisi ini disebabkan karena kualitas kepemimpinan yang kurang baik, misalnya seorang manajer tidak mampu berinteraksi atau tidak memiliki kepedulian terhadap bawahannya, sehingga tidak mampu untuk mengarahkan terhadap capaian kinerja yang diharapkan. (3) faktor tim kerja, pada kehidupan organisasi, tidak semua pekerjaan bisa dituntaskan sendiri, namun perlu adanya rekan kerja. (4) faktor sistem organisasi, organisasi terdiri dari beberapa sub-sistem yang berkaitan. Apabila terjadi kegagalan di salah satu subsistem bisa mengakibatkan kegagalan kapasitas organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian organisasi selalu mengawasi dan menjaga sistem supaya mampu bekerja dengan baik. (5) faktor situasi, organisasi harus dapat mengatasi tekanan faktor situasi (eksternal) seperti, politik, ekonomi, budaya, persaingan dan teknologi. Kelima faktor di atas perlu mendapatkan perhatian yang seimbang ketika kita melakukan mengukur atau penilaian kinerja organisasi (Sobirin 2015 : 1.18).

Mathis dan Jackson (2006:113) dalam Amirulloh, dkk (2016), menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sutermeister (sebagaimana dalam Priansa 2016 : 270) menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari faktor-faktor kemampuan, pengetahuan, motivasi pendidikan, keahlian, pengalaman, minat, pelatihan,

kondisi-kondisi fisik, kebutuhan fisiologis dan kebutuhan egoistik, kebutuhan sosial, serta sikap kepribadian. Menurut Flippo (sebagaimana dikutip dalam Indarjanti 2012) beberapa hal mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, gaya kepemimpinan, iklim kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. dukungan organisasi dan kompensasi

### c. Pengukuran Kinerja Karyawan

Bekenaan dengan kinerja pegawai akan selalu terkait dengan ukuran – ukuran atau standar kerja. Ukuran atau standar kerja terkait dengan dimensi yang dijadikan acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja pegawai (Sudarmanto, 2015 : 9). Organisasi yang berhasil atau efektif merupakan organisasi yang ditopang dengan sumberdaya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik, sebaliknya organisasi yang gagal disebabkan karena kinerja sumberdaya manusia yang lemah atau buruk.

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek – aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Menurut Mangkunegara (2010 :116), indikator kinerja pegawai dapat diukur dengan : 1) Kualitas pekerjaan, yaitu : hasil (output) pekerjaan dipertimbangkan atas keahlian, dapat dipercaya, dan akurasi pekerjaan; 2) Kuantitas pekerjaan : yaitu banyaknya pekerjaan dari usaha yang dilakukan dan dapat dipergunakan; 3) Kerja sama, yaitu perilaku pegawai sesama rekan kerja, dan atasannya; 4) Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu tahapan yang perlu dilakukan oleh pegawai mengenai mekanisme pekerjaan dan arah tujuannya; 5) Kehandalan pekerjaan, tingkat keakurasi atau ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan

dan waktu yang dibagi; 6) Kehadiran dan ketepatan waktu, yaitu tingkat keterlambatan, ketidakhadiran dan berkaitan dengan waktu efektif kerja. Sedarmayanti (2016 : 220) menyatakan setiap organisasi cenderung tertatik pada pengukuran kinerja dalam aspek finansial, meliputi anggaran suatu organisasi, karena aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja. Penilaian kinerja suatu instansi dapat diukur dengan melihat pencapaian hasil penyerapan dana atau realisasi anggaran

## **B. Penelitian Terdahulu**

Berikut beberapa penelitian yang terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini:

Penelitian Sulastri *et al* (2017) dengan judul pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah area Kuala Kapuas, dengan hasil penelitian memiliki gambaran yaitu budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kualan Kapuas Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kualan Kapuas, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kualan Kapuas motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kualan Kapuas, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kualan Kapuas,

Penelitian Ogbogu (2017) dengan judul pengaruh motivasi pada kinerja pekerjaan staf : bukti dari kementerian negara lingkungan hidup Lagos, Nigeria , dengan hasil penelitian bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Ni Made Sashia Asa Dana dkk (2016) mengenai pengaruh kompensasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali, Dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Apabila insentif ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Variabel dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Jika perusahaan memiliki perhatian atas kesejahteraan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin produktif.

Penelitian Amirulloh *et al* (2016) dengan judul pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja anggota polri Polres Situbondo, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja anggota polri situbondo.

Penelitian Sutrischastini dan Riyanto (2015) dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunung Kidul dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul.

Peneliti Gustiana Bawi (2015) meneliti tentang pengaruh dukungan organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan kontrak, dengan hasil penelitian bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara langsung (*direct effect*) dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh secara langsung (*direct effect*) dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional sebagai variabel intervening tidak dapat mempengaruhi hubungan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Ini terbukti bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional lebih kecil dari pengaruh langsung (*direct effect*).

Penelitian Mohklas (2015) mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan komunikasi sebagai variabel moderating (studi pada Kecamatan Gayamsari Kota Semarang). dengan hasil penelitian :

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lebih kuat jika dimoderating dengan variabel komunikasi.
- 4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai lebih kuat jika dimoderating dengan variabel komunikasi.
- 5) Secara simultan variabel kompetensi dan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Shodiqin dan Cecilia Sri Mindarti ( 2015 ) pada penelitiannya dengan judul pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh iklim organisasi pada MI sekecamatan Winong Kabupaten PATI dengan hasil penelitian bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di MI sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Penelitian Siti Untari dan Aniek Wahyuni (2014) dengan judul pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh dan layak terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya adalah signifikan.

Penelitian Suparno dan Sudarwati (2014) mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Sragen dengan hasil penelitian motivasi, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

Penelitian Indarjanti dan Bodroastuti (2012) dengan judul penelitian pengaruh kemampuan, usaha dan dukungan organisasi terhadap kinerja dan hasil dari penelitian ini bahwa usaha, kemampuan, dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai biro administrasi akademik Undip di Semarang, baik pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan. Pihak biro administrasi akademik (BAA) Undip harus memberikan dukungan yang baik kepada pegawainya terutama dalam pengadaan peralatan teknologi yang sangat mendukung pelaksanaan kinerja pegawai mengingat sebagian besar kegiatan akademik sudah tersistem dan terintegrasi, karena penelitian ini variabel

dukungan organisasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

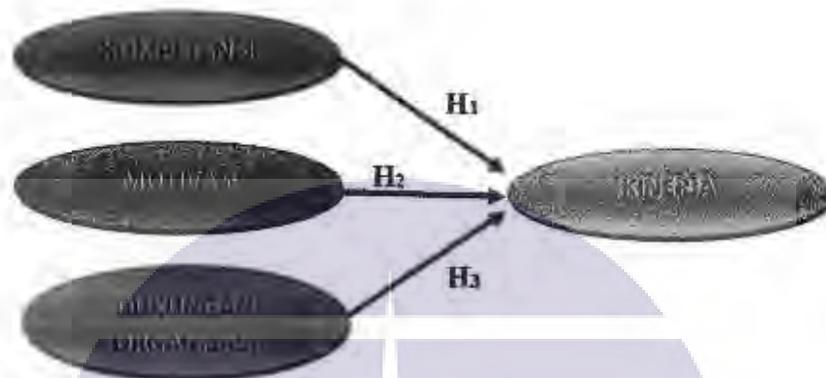
Penelitian Wijaya dan Suhaji (2011) dengan judul pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan positif, hal ini berarti bahwa apabila variabel kemampuan ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan positif, hal ini berarti bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga meningkat.

### **C. Kerangka Berpikir**

Secara teoritis ada beberapa faktor mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan motivasi, pengetahuan, pendidikan, keahlian, pelatihan, pengalaman, minat, sikap kepribadian dengan keadaan fisik dan keinginan fisiologis, keinginan sosial, dukungan organisasi serta keinginan egoistik. Dari beberapa faktor tersebut penelitian ini terfokus terhadap variabel yang diteliti yaitu kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi dan kinerja. Dari permasalahan yang dihadapi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang dengan kajian teori penelitian terdahulu maka disusun kerangka pemikiran bahwa variabel kinerja (Y) pegawai dipengaruhi oleh variabel kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan dukungan organisasi ( $X_3$ ).

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan

pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 2.1 pada halaman 31 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Variabel kompetensi menggambarkan bagaimana proses kemampuan seorang pegawai pada pekerjaannya terhadap capaian tujuan yang diharapkan pada suatu organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi cenderung lebih menguasai suatu pekerjaan dengan baik, mampu membangun hubungan kerjasama yang baik pada penyelesaian pekerjaan, mampu untuk mengintegrasikan dirinya secara baik dalam lingkungan sosial yang luas, baik dalam organisasi internal maupun eksternal, dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya (Sedarmayanti, 2017 : 22). Beberapa peneliti terdahulu yaitu Mohlas (2015), Suparno, dkk (2014), dan Siti Untari dan Aniek Wahyuni (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja dan ada peneliti Shodiqin dkk (2015) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja.

Variabel motivasi menggambarkan bagaimana seorang pegawai harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian

motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakuakn tugas – tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan intensif yang diperoleh. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karena jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan (Prawirosentono dalam Sinambela , 2016 :484). Beberapa peneliti terdahulu yaitu Andre Wijaya, dkk (2011), Suparno, dkk (2014), Mohlas (2015) dan Sutrischastini dan Riyanto (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja dan ada peneliti Ogbogu (2017) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja.

Variabel motivasi menggambarkan bagaimana dukungan positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja pegawai kana terpacu untuk lebih baik, selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta danya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja (Shaam et,al dalam Kartika Dewi et.al 2016). Beberapa peneliti terdahulu seperti Sashia Asa Dana dkk (2016), Gustiana Bawi (2015), dan Indarjanti dan Bodroastuti (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap variabel kinerja dan ada peneliti Amirulloh *et al* (2016) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan dari kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang sebelumnya telah dipaparkan maka dapat disusun kerangka pemikiran : pengaruh kompetensi,

motivasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang.

#### **D. Operasionalisasi Variabel**

Definisi operasional (*indicator empiric*) dipakai untuk mengukur konsep, dalam menjawab permasalahan yang diteliti. Dimana tolak ukur konsep harus dengan tolak ukur makna atau konsep tersebut, yang wajib diungkap lewat definisi yang jelas. Alat untuk mengukur makna dari suatu konsep adalah indikator empirik.

Adapun cakupan variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas, dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi : variabel kompetensi dan variabel motivasi, variabel dukungan organisasi, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel kinerja.

##### **1. Variabel Kompetensi**

Edison, dkk (2016: 142 ) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian/keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang dapat menghasilkan kinerja tinggi.

##### **2. Variabel Motivasi**

Motivasi Kerja yaitu upaya melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi dengan kemampuan usaha memuaskan kebutuhan sejumlah personal. Peneliti menggunakan teori “ERG” Clyton Alderfer dalam Priansa (2016 : 210) memperkenalkan teori yang merupakan kelanjutan dari teori

Maslow. Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu:

E = *Existence* ( kebutuhan akan eksistensi/Kehidupan )

R = *Relatedness* ( kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain;

G = *Growth* ( kebutuhan akan pertumbuhan ).

### 3. Variabel Dukungan Organisasi,

Menurut Robbins (2008: 103) dukungan organisasi yaitu tingkat keyakinan pegawai terhadap organisasi dalam menghargai atau memperhatikan kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraannya. Jika komitmen organisasinya kuat dan dukungan dirasakan positif maka kemungkinan akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Beberapa indikator-indikator sebagai alat ukur pemberian dukungan organisasi diantaranya:

- a. Kesejahteraan adalah organisasi peduli pada kesejahteraan karyawan;
- b. Tugas adalah organisasi mau membantu menyelesaikan tugas yang dianggap berat bagi karyawan;
- c. Respon pemimpin adalah pemimpin mau membantu karyawan yang sedang di timpa masalah;
- d. Kedekatan adalah hubungan antar orang yang ada didalam organisasi; dan
- e. Kerja sama adalah rekan mau mendengarkan masalah antar sesama.

### 4. Variabel Kinerja

Kinerja merupakan usaha atau prestasi kerja dengan kata lain “hasil kerja secara mutu (kualitas) atau jumlah (kuantitas) yang dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya” dengan kata lain bahwa kinerja (*performance*)

merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Variabel ini dengan indikator sebagaimana yang dikemukakan Mangkunegara (2010), sistem penilaian kinerja dengan unsur – unsur yang perlu dinilai meliputi :

1. Kualitas (mutu) pekerjaan, yaitu : yaitu mutu hasil pekerjaan dengan mempertimbangkan akurasi, dapat dipercaya dan keahlian.
2. Kuantitas (jumlah) pekerjaan : yaitu produksi dari pekerjaan yang bermanfaat, dengan perbandingan standar kerja yang dibuat dengan periode waktu pada akhir penilaian.
3. Kerja sama, yaitu perilaku pegawai terhadap rekan kerja, dan atasannya.
4. Kehadiran dan ketepatan waktu, yang berkaitan dengan catatan (absensi) pegawai dan kemampuan berperilaku dalam unit kerja.

Tabel 2.1  
Operasionalisasi Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik	Definisi Operasional	Indikator
1	Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, Pegalaman, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan sehingga dalam pelaksanaan tugasnya dapat dilaksanakan secara profesional, fektif dan efisien	A. Pengetahuan B. Keterampilan C. Sikap (Edison, dkk 2016)
2	Motivasi (X2)	Motivasi kerja merupakan sesuatu	Dorongan atau kekuatan yang	a. Kehidupan b. Hubungan

No.	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik	Definisi Operasional	Indikator
		yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.	menyebabkan seseorang pegawai bertindak/berbuat dan berperilaku dengan cara tertentu untuk melaksanakan tugasnya.	c. Pertumbuhan an ERG (dalam Priansa 2016)
3	Dukungan Organisasi (X3)	Dukungan organisasi merupakan tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai dan peduli terhadap kesejahteraan dan tugas..	Berkenaan dengan dukungan manajemen dalam mengembangkan prestasi kerja dan kinerja karyawan.	a. Kesejahteraan b. Tugas c. Respon Pemimpin d. Kedekatan e. Kerja sama Robbins (2008)
4	Kinerja (Y)	Kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan berdasarkan kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. (Mathis dan Jackson, 2006 dalam Amirulloh, dkk 2016).	hasil kerja selain secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Waktu Kerja d. Kerja Sama dengan Rekan Kerja (Mangkunegara, 2010)

### E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono, (2008:64). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1** : Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang.
- H2** : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang.
- H3** : Terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Metode penelitian kuantitatif yang diperlukan pada penelitian ini dengan pendekatan asosiatif, hal ini disebabkan analisisnya menggunakan statistik dan angka-angka pada data penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan “sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan” Sugiyono, (2014: 35-36). penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research*. *Explanatory research* merupakan metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

#### B. Populasi dan Sampel

Menurut Mansoer (2014 :5.2) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan Sugiyono (2015: 80) menyatakan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tehnik *Non - probability sampling* dengan metode sampling jenuh.

Riduan (2008:58). Teknik *Non - probability sampling* adalah teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan atau peluang pada setiap anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Berkenaan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dengan hal tersebut sampel/subjek dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dari Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa di Kabupaten Ketapang.

### **C. Instrumen Penelitian**

#### **1. Uji Validitas**

Suatu tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Validitas adalah proses pengukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan (ketepatan) sebuah tes. "Mengukur validitas tes berarti mengukur tingkat ketepatan sebuah tes dalam mengukur apa yang akan diukur".

Penelaahan instrumen digunakan untuk mengetahui validitas tes. Validitas tes yang digunakan adalah validitas isi yakni ditinjau dari kesesuaian isi tes dengan tujuan yang hendak diukur. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid menurut validitas isi apabila isi instrumen tersebut telah merupakan sampel yang representatif dari keseluruhan isi hal yang akan diukur, sehingga validitas tidak dapat ditentukan dengan suatu kriteria, sebab tes itu sendiri adalah kriteria dari suatu kinerja.

dalam penelitian ini pula validasi yang digunakan adalah validasi empirik dengan patokan sebagai tolak ukurnya eksternal. Pengujiannya dengan cara

mengkorelasikan skor tes yang akan divalidasikan dengan skor tes kriterianya. Semakin tinggi indeks korelasi yang didapat berarti semakin tinggi kesahihan tes tersebut.

Untuk keperluan tersebut, uji validitas yang dilakukan menggunakan analisis formula *statistic SPSS for windows Release 21*. Kriteria yang digunakan sebagai dasar pertimbangan kevalidan instrumen yang dibuat menggunakan pendekatan *Pearson Product Moment* dengan kaidah keputusan Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti Valid dan sebaliknya Riduan (2008 : 110).

## 2. Uji Reliabilitas

Tes yang mempunyai reliabilitas berarti tes tersebut mempunyai sifat yang dapat dipercaya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberi hasil yang tetap. Untuk mencari reliabilitas tes berbentuk *essay* dapat menggunakan rumus *Cronbach alpha*. Untuk keperluan tersebut, uji validitas yang dilakukan menggunakan analisis formula *statistic SPSS for windows Release 21*. Angket tersebut reliabel apabila besarnya indeks reliabilitas yang diperoleh  $r_{11} \geq 0,6$  (Sugiono, 2014: 184).

## D. Prosedur Pengumpulan Data

### 1. Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara terjun langsung kelokasi penelitian untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

Teknik-teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara

menyebarkan angket dengan tujuan menggali informasi tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja dari responden yang kemudian diolah dengan menggunakan statistik.

## 2. Alat Pengumpulan Data.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

### a. Angket

Angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang perlu diketahui. Angket dalam penelitian ini terdiri dari daftar butir-butir pertanyaan yang dibagikan kepada responden dan dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup disebut juga *close form questioner* yaitu kuesioner tersusun dengan berbagai alternatif jawab yang lengkap, sehingga responden bisa memilih salah satu pada jawaban yang telah disediakan. Angket yang digunakan dalam penelitian disusun berdasarkan skala *likert*, dimana responden diminta untuk merespon beberapa pertanyaan/ Pernyataan yang dikembangkan berdasarkan kisi-kisi yang sudah dibuat baik tentang variabel-variabel penelitian.

Umumnya, jawaban responden yang diukur menggunakan skala *likert* dibuat nilai skornya dengan memberikan nilai numerikal 1, 2, 3, 4, dan 5. Setiap skor memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya melalui proses transformasi

ditempatkan ke dalam interval, adapun skala *likert* yang digunakan untuk pemberian skor untuk setiap jawaban adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

**b. Dokumentasi**

Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data-data karyawan dan profil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang yang ada dalam populasi.

**E. Metode Analisis Data**

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengolah data adalah analisis statistik inferensial:

**1. Uji Asumsi Klasik**

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul secara teknis dapat untuk dianalisis dengan teknik statistik.

**a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas diperlukan untuk mengetahui apakah sampel penelitian berasal dari populasi yang normal atau tidak. Langkah-langkah pengujian normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dan dilakukan

melalui prosedur *Analyze Nonparametrik Test 1- sample K-S*. Pada Output jika signifikasni uji K-S dimana nilai signiikansi lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$  dan data tersebut sudah normal (Sugiyono & Susanto 2015: 321-323) . Data dianalisis dengan bantuan komputer program *statistic SPSS for windows Release 21*.

#### **b. Uji Linearitas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas ( $X_1 - X_n$ ) sebagai prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel terikat (Y). Pengujian melalui program *statistic SPSS for windows Release 21* dengan dasar pengambilan keputusan Riduwan (2008:187), bila diketahui jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  mempunyai arti data berpola linear sebaliknya jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka data berpola tidak linier.

#### **c. Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2011: 199) uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam menguji multikolonieritas dalam penelitian ini menggunakan *statistic SPSS for windows Release 21*. Dari hasil uji SPSS akan diketahui hasil perhitungan nilai Tolerance dan nilai VIF (*Varian Inflantion Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Dalam penelitian ini ditentukan nilai tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolinearitas 95% dan  $VIF = 10$ . Multikolonieritas terjadi apabila

toleransi  $> 0,10$  dan VIF lebih besar dari 10. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolonieritas.

#### **d. Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ghozali (2009: 125) uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variace dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi heterokedastisitas menggunakan dengan *statistic SPSS for windows Release 21*, yang akan menghasilkan grafik *scatterplot*. Jika dalam grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

## **2. Uji Kebaikan Model (Goodness Of Fit Models)**

### **a. Uji Simultan (Uji-F)**

Pengujian secara simultan digunakan untuk menguji signifikan regresi ganda tentang pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja

Analisis regresi ganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh lebih dari satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis  $\leq 0,05$  maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis kerja diterima.

### b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa besar variabel penjelas dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai mendekati satu mempunyai arti bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2009).

### c. Uji Secara Individu/ Parsial (Uji-t)

Metode analisis statistik yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji parsial sebagai berikut:

Pengujian secara parsial digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi masing-masing variabel bebas ( $X_1 - X_n$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ). Data dianalisis dengan bantuan komputer dengan program *statistic SPSS for windows Release 21*. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas. Jika nilai  $\text{sig} \leq 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka terdapat

pengaruh yang signifikan antara variable-variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya.



## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Deskripsi Objek Penelitian**

#### **1. Gambaran Umum Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang.**

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang dengan jumlah populasi sebanyak 42 orang.

Seiring dengan pelaksanaan otonomi daerah, Pemerintah Kabupaten Ketapang telah melakukan reorganisasi perangkat daerah yang diwujudkan dalam bentuk peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 tentang pembentukan dinas daerah Kabupaten Ketapang. Peraturan daerah tersebut ditindak lanjut dengan Keputusan Bupati Ketapang Nomor 56 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa Kabupaten Ketapang. Berdasarkan Keputusan Bupati tersebut dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa Kabupaten Ketapang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan dibidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa yang menjadi kewenangan daerah. Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa Kabupaten Ketapang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa Kabupaten Ketapang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah yang

terbagi dan terinci secara sistematis kedalam tugas sekretaris, masing-masing bidang, sub bagian dan seksi.

Struktur organisasi dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa Kabupaten Ketapang sejak dibentuk telah beberapa kali mengalami perubahan yang dapat diurut sebagai berikut :

Keputusan Bupati Ketapang Nomor 56 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tatakerja dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa. berdasarkan keputusan bupati tersebut struktur organisasi dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten ketapang sebagai berikut:

- a. Kepala dinas dengan eselonering II.b
- b. Sekretaris dinas dengan eselonering III.a yang membawahi :
  - Kepala sub bagian umum dan kepegawaian dengan eselonering IV.a
  - Kepala sub bagian penyusunan program dan keuangan, dengan eselonering IV.a
- c. Kepala bidang pembangunan ekonomi dan pemberdayaan masyarakat perdesaan dengan eselonering III.b yang membawahi :
  - Kepala seksi pembinaan dan pemberdayaan masyarakat dengan eselonering IV.a
  - Kepala seksi pembinaan ekonomi, potensi desa dan teknologi tepat guna dengan eselonering IV.a
- d. Kepala bidang pemerintahan desa dengan eselonering III.b yang membawahi:
  - Kepala seksi pemerintahan dan kelembagaan desa dengan eselonering IV.a

- Kepala seksi peningkatan kapasitas aparatur dan administrasi desa dengan eselonering IV.a
  - Kepala seksi pembinaan pengelolaan keuangan desa dengan eselonering IV.a
- e. Kepala bidang fasilitasi wilayah desa dengan eselonering III.b yang membawahi:
- Kepala seksi penataan wilayah desa dengan eselonering IV.a
  - Kepala seksi fasilitasi batas desa dengan eselonering IV.a
- f. Kelompok Jabatan fungsional

Kelompok jabatan fungsional adalah unsur kelompok jabatan fungsional yang mempunyai tugas melaksanakan tugas fungsional sesuai dengan bidang keahlian dan kebutuhan.

#### **Pernyataan Visi**

Visi adalah suatu pandangan kedepan yang akan menjadi sasaran atau tujuan yang ingin diwujudkan oleh instansi pemerintah.

Visi yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan motivasi kepada jajaran personil ( pejabat dan staf ) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka mewujudkan visi tersebut. Selain itu, visi yang ditetapkan juga dalam rangka mendukung visi Pemerintah Kabupaten Ketapang serta mengekspresikan bagaimana kondisi yang diinginkan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang Sebagai suatu unit organisai dimasa depan.

Visi instansi perlu ditanamkan pada setiap unsur organisasi sehingga menjadi visi bersama (*shared vision*) yang pada gilirannya mampu mengarahkan dan menggerakkan segala sumber daya instansi. Dalam merumuskan suatu visi hendaknya harus didasarkan pada kedudukan, tugas pokok dan fungsi organisasi tersebut, sehingga visi yang ditetapkan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang merumuskan suatu visi hendaknya harus didasarkan pada kedudukan, tugas pokok dan fungsi organisasi tersebut, sehingga visi yang ditetapkan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang adalah :

- a. Mencerminkan apa yang ingin dicapai sebuah organisasi.
- b. Memberikan arah dan fokus Strategi yang jelas
- c. Mampu menjadi perekat dan menyatukan berbagai gagasan strategis yang terdapat dalam sebuah organisasi.
- d. Memiliki orientasi terhadap masa depan sehingga segenap jajaran harus berperan dalam mendefinisikan dan membentuk masa depan organisasinya.
- e. Mampu menumbuhkan komitmen seluruh jajaran dalam lingkaran organisasi.
- f. Mampu menjamain kesinambungan kepemimpinan organisasi.

Berdasarkan kedudukan, tugas pokok dan fungsinya dan kriteria tersebut diatas, maka visi yang ditetapkan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang adalah :

Terwujudnya Keberdayaan Masyarakat Yang Partisipatif, Berwawasan, Penduduk Seimbang Dan Pemerintahan Desa Yang Demokratis.

### **Pernyataan Misi**

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Misi suatu instansi harus jelas dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi juga terkait dengan kewenangan yang dimiliki instansi pemerintah dari peraturan perundangan atau kemampuan penguasaan teknologi sesuai dengan strategi yang telah dipilih, memperhatikan masukan pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholders), dan memberikan peluang untuk perubahan/penyesuaian sesuai dengan tuntutan perkembangan lingkungan strategis. Dengan memperhatikan kedudukan, tugas dan fungsi serta visi yang akan dicapai untuk masa yang akan datang maka ditetapkan 4 (empat) misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang yaitu :

1. Memperkuat otonomi desa dan Meningkatkan keberdayaan masyarakat dalam aspek ekonomi, sosial dan budaya
2. Mengembangkan usaha ekonomi kerakyatan disektor informal dengan mendayagunakan potensi ekonomi desa, peningkatan lembaga ekonomi dan stimulan dana pembangunan sebagai upaya mengentas kemiskinan
3. Meningkatkan aparat pemerintahan desa yang profesional dalam penyelenggaraan pemerintahan desa
4. Mewujudkan pembangunan berwawasan

### **2. Gambaran Umum Responden**

Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai berikut dengan jumlah sampel adalah 40 orang:

**a. Identitas Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 4.1**  
**Usia Respondes**

No	Usia	Jumlah	Persen (%)
1	> 30 - 40	15	40,54 %
2	> 40 - 50	12	32,43 %
3	> 50 - 60	13	35,13 %

*Sumber : Data olahan 2017*

Identitas responden berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa usia rata-rata pegawai di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang adalah sebanyak 15 orang atau 40,54% berusia 30-40 tahun dengan asumsi bahwa usia tersebut masih termasuk kedalam usia yang produktif, pegawai masih memiliki motivasi dan semangat kerja tinggi, sebanyak 12 orang atau sebesar 32,43% yang berusia 40-50 tahun ini tergolong dalam usia pegawai dengan tingkat kematangan berfikir, dan sebanyak 13 orang atau sebesar 35,14% berusia 50-60 tahun Pegawai dengan tingkat usia tersebut bisa jadi semangat dan motivasi kerjanya sudah mulai menurun hal ini disebabkan oleh pegawai tersebut sudah mendekati masa pensiun.

**b. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
1	Pria	28	75,7 %
2	Wanita	12	32,43 %

*Sumber : Data olahan 2017*

Berdasarkan Tabel 4.2 pada halaman 55, karakteristik jenis kelamin yang dimiliki pegawai merupakan bagian yang tidak terlepas dari faktor – faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Perbedaan yang mendasar mengenai karakteristik jenis kelamin ini meliputi perbedaan kemampuan secara fisik antara kaum perempuan dan kaum laki-laki. Ada kecenderungan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh kaum laki – laki lebih tinggi dibandingkan kaum perempuan, namun tingkat ketelitian dalam pekerjaan masih didominasi oleh kaum perempuan. Dengan demikian Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini diperoleh bahwa sebanyak 28 atau sebesar 75,7% adalah pria dan 12 orang atau sebesar 32,43% adalah wanita. Melihat tabel diatas jenis kelamin ini di dominasi oleh responden pria dalam arti besarnya harapan akan tercapai dalam mencapai tujuan organisasi.

**c. Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

**Tabel 4.3**  
**Jenjang Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
1	SMA	14	38 %
2	Akademi/Diploma	3	8,10 %
3	S1	21	57 %
4	S2	2	5,4 %
5	S3	0	0

*Sumber : Data olahan 2017*

Identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan yang terlihat pada Tabel 4.3 telah mewakili jenjang pendidikan formal dari tingkat SMA hingga tingkat pendidikan strata dua (S2), hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan

Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang sangat beragam. Ini menandakan bahwa pendidikan juga merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk dalam penguasaan teori untuk menyelesaikan persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan organisasi.

#### d. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja Responden**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persen (%)
1	1 - 3	1	2,7 %
2	4 - 6	2	5,4 %
3	7 - 9	4	11 %
4	10 - 12	6	16,2 %
5	> 12	27	73 %

*Sumber : Data olahan 2017*

Identitas responden berdasarkan masa kerja yang terlihat pada Tabel 4.4 dalam penelitian ini diperoleh bahwa rata – rata pegawai sebanyak 27 orang atau sebesar 73% sudah bekerja selama lebih dari 12 tahun berarti angka tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang sudah berpengalaman di organisasi tersebut dan pegawai tersebut dianggap cukup mengenal lingkungan sertasiswa kerja antar pegawai dan mengetahui fungsi serta tugas pokoknya masing-masing.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji coba kuisisioner penelitian yang dilakukan, berikut dapat dilihat pada tabel 4.10 hasil pengolahan uji validitas instrumen:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Kompetensi**

Butir Pertanyaan	Sig. (2-tailed)		Pearson Corelation		Keputusan
	Signifikansi	Standart	R <sub>tabel</sub>	R <sub>hitung</sub>	
1	0,05	0,000	0,312	0,590	Valid
2		0,000		0,632	Valid
3		0,000		0,743	Valid
4		0,000		0,569	Valid
5		0,000		0,720	Valid
6		0,002		0,466	Valid
7		0,000		0,545	Valid
8		0,001		0,525	Valid
9		0,000		0,534	Valid
10		0,001		0,492	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dan berdasarkan Tabel 4.5 variabel kompetensi terdiri dari 10 pernyataan, semua item pertanyaan mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan *Pearson Corelation*  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka hasil ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid. Artinya semua item pernyataan dalam penelitian dapat digunakan sebagai alat ukur.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Motivasi**

Butir Pertanyaan	Sig. (2-tailed)		Pearson Corelation		Keputusan
	Signifikansi	Standart	R <sub>tabel</sub>	R <sub>hitung</sub>	
1	0,05	0,000	0,312	0,663	Valid
2		0,000		0,904	Valid
3		0,000		0,629	Valid
4		0,001		0,499	Valid
5		0,000		0,573	Valid
6		0,000		0,544	Valid
7		0,000		0,696	Valid
8		0,000		0,761	Valid
9		0,000		0,674	Valid
10		0,000		0,542	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada halaman 58 dan berdasarkan Tabel 4.6 variabel Motivasi terdiri dari 10 pernyataan, semua item pertanyaan mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan *Pearson Corelation*  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka hasil ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid. Artinya semua item pernyataan dalam penelitian dapat dipakai sebagai alat ukur.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Dukungan Organisasi**

Butir Pertanyaan	Sig. (2-tailed)		Pearson Corelation		Keputusan
	Signifikansi	Standart	$R_{tabel}$	$R_{hitung}$	
1	0,05	0,000	0,312	0,726	Valid
2		0,000		0,632	Valid
3		0,000		0,767	Valid
4		0,000		0,760	Valid
5		0,000		0,484	Valid
6		0,002		0,661	Valid
7		0,000		0,726	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dan berdasarkan Tabel 4.7 variabel dukungan organisasi terdiri dari 7 pernyataan, semua item pertanyaan mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan *Pearson Corelation*  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka hasil ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid. Artinya semua item pernyataan dalam penelitian dapat dipakai sebagai alat ukur.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada halaman 60 dan berdasarkan Tabel 4.8 variabel kinerja terdiri dari 10 pernyataan, semua item pertanyaan mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan *Pearson Corelation*  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka hasil ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid. Artinya semua butir pernyataan dalam penelitian dapat dipakai sebagai alat ukur.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Kinerja**

Butir Pertanyaan	Sig. (2-tailed)		Pearson Correlation		Keputusan
	Signifikansi	Standart	R <sub>tabel</sub>	R <sub>hitung</sub>	
1	0,05	0,000	0,312	0.723	Valid
2		0,006		0.430	Valid
3		0,000		0.680	Valid
4		0,001		0.514	Valid
5		0,000		0.623	Valid
6		0,000		0.662	Valid
7		0,000		0.755	Valid
8		0,000		0.763	Valid
9		0,000		0.591	Valid
10		0,000		0.740	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

## 2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *software SPSS for windows release 21*.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keputusan
1	Kompetensi	0.770	10	Reliabel
2	Motivasi	0.828	10	Reliabel
3	Dukungan Organisasi	0.779	7	Reliabel
4	Kinerja	0.832	10	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari hasil pengolahan data diatas dan berdasarkan Pada Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel kompetensi nilai, motivasi, dukungan organisasi dan kinerja adalah Reliabel, Dikatakan Reliabel karena Cronbach Alpha > 0,60.

## 3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang berupa kuisisioner dikumpulkan dan dikelompokkan untuk dilakukan pegolahan. Data yang terkumpul agar menjadi bermakna secara

deskriptif akan dilakukan penghitungan skor tiap komponen, langkah yang dilakukan adalah menyeleksi hasil kuesioner yang kembali dari responden. Jawaban yang lengkap dibuat ditabulasi untuk pengolahan data. Dari hasil data tabulasi tersebut diolah secara deskriptif yaitu dengan mengkategorikan skor jawaban kedalam lima kategori dengan mengacu pendapat Sugiono (2012:93).

#### a. Gambaran Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil olah data tanggapan responden terhadap variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) diperoleh informasi :

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Responden Mengenai Variabel Kompetensi**

PERNYATAAN	KRITERIA										Mean
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1 Pengetahuan yang dimiliki sangat membantu dalam penyelesaian tugas	25	62.5	15	37.5	0	0	0	0	0	0	4,63
2 Pegawai memiliki keinginan / motivasi yang besar dalam meningkatkan kemampuan	1	2.5	19	47.5	20	50	0	0	0	0	3,53
3 Organisasi memiliki program pengembangan pegawai yang baik dalam meningkatkan pengetahuan pegawai	17	42.5	14	35	9	22.5	0	0	0	0	4,20
4 Bapak/Ibu selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya	7	17.5	17	42.5	16	40	0	0	0	0	3,78
5 Bapak/Ibu berupaya untuk menyelesaikan tugas tanpa terjadi kesalahan	9	22.5	26	65	5	12.5	0	0	0	0	4,10
6 Mengedepankan sikap kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan	6	15	29	72.5	5	12.5	0	0	0	0	4,03
7 Mampu menghindari dari perbuatan – perbuatan buruk yang dapat merugikan diri sendiri, orang lain maupun organisasi	6	15	22	55	12	30	0	0	0	0	3,85
8 Pegawai mampu melaksanakan seluruh tugas teknis yang menjadi tanggung jawabnya.	7	17.5	26	65	7	17.5	0	0	0	0	4,00
9 Pegawai percaya bahwa tugas yang diemban untuk kebaikan organisasi.	9	22.5	26	65	5	12.5	0	0	0	0	4,10
10 Pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat menempatkan diri sebagai bagian dari sistem kerja yang ada.	6	15	29	72.5	5	12.5	0	0	0	0	4,03
<b>Rata- rata</b>	93	232.5	223	557.5	84	210	0	0	0	0	3,98
<b>%</b>		23,25		55,75		21		0		0	
<b>Total Skor</b>		465		892		252		0		0	

Sumber : Data primer diolah, 2017

**Tabel 4.11**  
**Kategori Penilaian Variabel**

Skala Jawaban	Rentang Skor
Sangat Baik	$4,21 \leq x \leq 5,00$
Baik	$3,41 \leq x \leq 4,20$
Cukup Baik	$2,61 \leq x \leq 3,40$
Tidak Baik	$1,81 \leq x \leq 2,60$
Sangat Tidak Baik	$1,00 \leq x \leq 1,80$

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa skor rata rata variabel kompetensi sebesar 3,98 berada diantara rentang skor  $3,41 \leq x \leq 4,20$  yang menunjukkan bahwa kompetensi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang berada dalam kategori baik. Dari 10 pernyataan, jawaban responden yang paling tinggi berada pada pernyataan nomor 1 (mengenai pengetahuan yang dimiliki sangat membantu dalam penyelesaian tugas) sebesar 4,63 dan jawaban responden yang terendah pada pernyataan nomor 2 (mengenai pegawai memiliki keinginan / motivasi yang besar dalam meningkatkan kemampuan) sebesar 3,53. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai menjadi faktor yang sangat membantu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, namun motivasi pegawai untuk meningkatkan kemampuan masih rendah. Hal ini tidak sejalan dengan program organisasi untuk pengembangan pegawai dalam meningkatkan pengetahuan pegawainya.

## b. Gambaran Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4.12

### Distribusi Responden Mengenai Variabel Motivasi

PERNYATAAN	KRITERIA										Mean
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1 Saya puas dengan penghasilan yang didapat	6	15	6	15	19	47.5	9	22.5	0	0	3,23
2 Penghasilan yang diterima telah memenuhi kebutuhan akan sandang, pangan, papan serta biaya pendidikan anak.	8	20	25	62.5	7	17.5	0	0	0	0	4,03
3 Organisasi memberikan kenyamanan kerja pada setiap Pegawai dilingkungan pekerjaannya	0	0	23	57.5	17	42.5	0	0	0	0	3,58
4 Komunikasi antar pegawai dalam organisasi dengan baik	4	10	31	77.5	5	12.5	0	0	0	0	3,98
5 Organisasi / pimpinan telah mampu menjadi mediator dalam menyelesaikan masalah <i>miss communication</i> yang terjadi diantara pegawai	3	7.5	20	50	17	42.5	0	0	0	0	3,65
6 Bapak/Ibu menyadari pentingnya menjaga komunikasi dan berusaha menghindari terjadinya gesekan-gesekan	1	2.5	26	65	13	32.5	0	0	0	0	3,70
7 Bapak/Ibu lebih suka bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit	0	0	23	57.5	15	37.5	2	5	0	0	3,53
8 Organisasi memberikan penghargaan kepada Pegawai yang memiliki loyalitas dan etos kerja yang tinggi terhadap organisasi	2	5	31	77.5	7	17.5	0	0	0	0	3,88
9 Bapak/Ibu sudah memiliki perencanaan karier individu dan berusaha untuk mewujudkannya	1	2.5	22	55	17	42.5	0	0	0	0	3,60
10 Berusaha mengerahkan seluruh kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	4	10	23	57.5	10	25	3	7.5	0	0	3,70
<b>Rata-rata</b>	29	72.5	230	57.5	127	31.8	14	35	0	0	3,72
<b>%</b>	72.5		57.5		31.75		3.5		0		
<b>Total Skor</b>	145		920		381		28		0		

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa skor rata rata variabel kompetensi sebesar 3,72 berada diantara rentang skor  $3,41 \leq x \leq 4,20$  yang menunjukkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang berada dalam kategori baik. Dari 10 pernyataan, jawaban responden yang paling tinggi berada pada pernyataan nomor 2 (mengenai penghasilan yang diterima telah memenuhi kebutuhan akan sandang, pangan, papan serta biaya pendidikan anak) sebesar 4,03 dan jawaban responden yang terendah pada pernyataan nomor 1 (mengenai saya puas dengan penghasilan yang didapat) sebesar 3,23. Ini dapat diartikan bahwa penghasilan yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhan akan sandang, pangan, papan serta biaya pendidikan anak akan tetapi pegawai kurang puas dengan penghasilan yang di dapat, hal ini dapat terlihat bahwa hasil yang dicapai oleh seorang pegawai akan menimbulkan kepuasan, kepuasan yang dirasakan akan meningkatkan motivasi dalam menjalankan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

### **c. Variabel Dukungan Organisasi (X3)**

Berdasarkan Tabel 4.13 pada halaman 66 dapat dilihat bahwa skor rata rata variabel dukungan organisasi sebesar 3,77 berada diantara rentang skor  $3,41 \leq x \leq 4,20$  yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang berada dalam kategori baik. Dari 7 pernyataan, jawaban responden yang paling tinggi berada pada pernyataan

nomor 6 (mengenai pemimpin peduli terhadap kesejahteraan pegawai) sebesar 4,53 dan jawaban responden yang terendah pada pernyataan nomor 2 (mengenai manajemen mau membantu ketika Bapak/Ibu membutuhkan bantuan khusus) sebesar 3,10. Ini menunjukkan bahwa pimpinan organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai hal ini juga sesuai dimana manajemen/organisasi mau memberikan bantuan khusus jika pegawai menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan tugas dan kendala yang dihadapi oleh pegawai.

**Tabel 4.13**  
**Distribusi Responden Mengenai Variabel Dukungan Organisasi**

PERNYATAAN	KRITERIA										Mean
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1 Manajemen peduli pada kesejahteraan Pegawai	0	0	28	70	12	30	0	0	0	0	3,70
2 Manajemen mau membantu ketika Bapak/Ibu membutuhkan bantuan khusus	0	0	8	20	28	70	4	10	0	0	3,10
3 Manajemen memberikan respon positif terhadap kelancaran penyelesaian tugas pegawainya	13	32.5	22	55	5	12.5	0	0	0	0	4,20
4 Pemimpin mau membantu mengatasi masalah pegawai	5	12.5	24	60	11	27.5	0	0	0	0	3,85
5 Pemimpin saya mau mendengarkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan	3	7.5	6	15	27	67.5	4	10	0	0	3,20
6 Pemimpin peduli terhadap kesejahteraan pegawai.	23	57.5	15	37.5	2	5	0	0	0	0	4,53
7 Rekan sesama mau mendengarkan dan membantu saya terkait masalah pekerjaan yang dihadapi	3	7.5	26	65	11	27.5	0	0	0	0	3,80
<b>Rata-rata</b>	47	117.5	129	322.5	96	240	8	20	0	0	3,77
<b>%</b>	16.8		46.1		34.3		2.9		0		
<b>Total Skor</b>	235		516		288		16		0		

Sumber : Data primer diolah 2017

## d. Gambaran Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 4.14**  
**Distribusi Responden Mengenai Variabel Kinerja**

PERNYATAAN	KRITERIA										Mean
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1 Hasil pekerjaan saya minim dari kesalahan.	5	12.5	23	57.5	11	27.5	1	2.5	0	0	3,80
2 Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	1	2.5	31	77.5	8	20	0	0	0	0	3,83
3 Saya memiliki ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan tugas.	0	0	22	55	18	45	0	0	0	0	3,55
4 Dalam bekerja saya tidak semata-mata hanya menyelesaikan tugas, namun juga tetap memperhatikan kualitas pekerjaan.	9	22.5	19	47.5	12	30	0	0	0	0	3,93
5 Volume pekerjaan yang cukup padat dan saya berusaha untuk melaksanakan semaksimal mungkin	4	10	18	45	18	45	0	0	0	0	3,65
6 Saya masuk kerja tepat pada waktunya	16	40	21	52.5	3	7.5	0	0	0	0	4,33
7 Pekerjaan yang dilaksanakan mampu diselesaikan tepat waktu.	7	17.5	26	65	7	17.5	0	0	0	0	4,00
8 Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan atau pelaksanaan tugas.	4	10	34	85	2	5	0	0	0	0	4,05
9 Hasil pekerjaan saya sudah baik, karena memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja.	0	0	33	82.5	7	17.5	0	0	0	0	3,83
10 Saya mau membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih.	8	20	27	67.5	5	12.5	0	0	0	0	4,08
<b>Rata-rata</b>	54	135	254	635	91	228	1	2.5	0	0	3,98
<b>%</b>	13,5		63,5		22,8		0,25		0		
<b>Total Skor</b>	270		1016		273		2		0		

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa skor rata rata variabel kinerja sebesar 3,98 berada diantara rentang skor  $3,41 \leq x \leq 4,20$  yang menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang berada dalam kategori baik. Dari 10 pernyataan, jawaban responden yang paling tinggi berada pada pernyataan nomor 6 (mengenai saya masuk kerja tepat pada waktunya) sebesar 4,33 dan jawaban responden yang terendah pada pernyataan nomor 3 (mengenai saya memiliki ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan tugas) sebesar 3,55. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan waktu masuk kerja mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Namun kinerja pegawai ini masih perlu ditingkatkan dengan kualitasnya dengan meningkatkan ketelitian dalam penyelesaian tugas yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, untuk pengujian regresi linier berganda, dilakukan uji prasyarat analisis berupa uji asumsi klasik, berdasarkan hasil penelitian adapun pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

##### **a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak untuk masing-masing variabel. Jika data berdistribusi normal, maka digunakan statistik parametrik untuk proses

analisis selanjutnya. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan sebanyak 4 (empat) kali, yaitu untuk variabel Kompetensi, Motivasi, Dukungan Organisasi dan Kinerja. Rangkuman hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 4.18, sedangkan perhitungan selengkapnya disajikan pada lampiran. Adapun hasil pengujian normalitas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15  
Rangkuman Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual (X1)	Unstandardized Residual (X2)	Unstandardized Residual (X3)	Unstandardized Residual (Y)
N		40	40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	.0000000	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	4.51839081	2.66089954	3.44183548	1.86899882
Most Extreme Differences	Absolute	.161	.126	.203	.089
	Positive	.095	.126	.203	.089
	Negative	-.161	-.089	-.135	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		1.016	.800	1.282	.566
Asymp. Sig. (2-tailed)		.253	.545	.075	.906

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

( $n = 40$ ; taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ )

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas tampak bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompetensi 0,253, motivasi 0,545, dukungan organisasi 0,75 dan kinerja 0,906 > 0,05. Berarti untuk setiap sampel baik kompetensi, motivasi, dukungan organisasi dan kinerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal (data terlampir).

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat. Rangkuman hasil uji normalitas disajikan pada

Tabel 4.19, sedangkan perhitungannya selengkapnya disajikan pada lampiran.

Adapun hasil pengujian normalitas tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Rangkuman Hasil Uji Linieritas**

No	Variabel	F tabel	F hitung	Keterangan
1	Kinerja (Y) * Kompetensi (X1)	2,16	1,027	Linier
2	Kinerja (Y) * Motivasi (X2)	2,24	1.755	Linier
3	Kinerja (Y) * Dukungan Organisasi (X3)	2,27	2.026	Linier

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.16 di atas tampak bahwa nilai F hitung < F tabel, sehingga dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang linier antar variabel kompetensi, motivasi, dan dukungan organisasi dengan variabel kinerja (data terlampir).

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang bebas dari multikolinearitas dapat dilihat jika memiliki nilai *VIF* di bawah 5 dan nilai *tolerance* di atas 0,1. Adapun hasil pengujian normalitas tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi (X1)	0.430	2.325
	Motivasi (X2)	0.281	3.552
	Dukungan Organisasi (X3)	0.378	2.648

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data primer diolah 2017

Hasil pengolahan data yang terdapat pada Tabel 4.17 diketahui bahwa nilai keputusan uji apabila nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolonieritas dan apabila nilai tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$  maka terjadi multikolonieritas. Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai tolerance untuk variabel kompetensi 0,430 dan VIF 2,325, motivasi 0,281 dan VIF 3,552 serta variabel dukungan organisasi 0,378 dan VIF 2648, tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih dari 10. Maka, dapat di lihat bahwa **asumsi multikolinieritas tidak terpenuhi** (tidak terdapat problem multikolinieritas).

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi selain harus berdistribusi normal dan tidak mengandung multikolinearitas juga harus memiliki syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Dengan menggunakan jasa bantuan perhitungan *statistic SPSS for windows Release 21*, diperoleh bahwa:

**Tabel 4.18**

#### Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.654	2.124		-0.779	0.441
KOMPETENSI (X1)	0.073	0.044	0.399	1.681	0.101
MOTIVASI (X2)	0.020	0.043	0.133	0.453	0.654
DUKUNGAN ORGANISASI (X3)	-0.047	0.038	-0.319	-1.260	0.216

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas bahwa tingkat signifikansi variabel  $> 0,05$ , yang artinya bahwa variabel kompetensi = 0,101, motivasi = 0,654 dan dukungan organisasi 0,216 dinyatakan varains konstan (homosdaktisitas), atau dengan arti kata lain tidak terjadi heterodaktisitas.

### 5. Uji Kebaikan Model (*Goodness Of Fit Model*)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda dengan variabel bebasnya kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan dukungan organisasi ( $X_3$ ), sedangkan sebagai variabel terikatnya adalah kinerja ( $Y$ ). Dalam analisis tersebut diperoleh koefisien-koefisien regresi pembentuk persamaan regresi, koefisien korelasi ganda yang diuji keberartiannya dengan menggunakan uji F dan koefisien korelasi parsial yang diuji keberartiannya dengan menggunakan uji t.

Berdasarkan rumusan masalah yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan jasa bantuan *statistic SPSS for windows Release 21* di bawah ini:

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi secara simultan penaruh kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja. Adapun hasil pengujian normalitas tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji F**  
ANOVA\*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1915.667	3	638.556	168.740	0.000 <sup>b</sup>
Residual	136.233	36	3.784		
Total	2051.900	39			

a. *Dependent Variable: Kinerja (Y), Diketahui Nilai F tabel = 2,92*

b. *Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)*

Hasil analisis didalam penelitian ini dengan menggunakan nilai signifikansi dengan tingkat keabsahan  $< 0,05$  dan  $F_{tabel}$  yang kemudian dibandingkan dengan  $F_{hitung}$  dari perhitungan *statistic SPSS for windows Release 21* pada Tabel 4.19 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 168.740 dengan derajat keabsahan pembilang ( $df_1$ ) sebesar 3, derajat keabsahan ( $df_2$ ) sebesar 36 pada kolom signifikansi diperoleh nilai 0,000. Selanjutnya  $F_{hitung}$  dikonfirmasi dengan  $F_{tabel}$  ( $168.740 > 2.92$ ), maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang.

#### b. Uji Koefisien Determinasi (R-square)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Nilai yang digunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *R square* tidak rentan pada pembahasan variabel bebas. Dari hasil olah data melalui *statistic SPSS for windows Release 21* diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.966 <sup>a</sup>	0.934	0.928	1.94532

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi (X3), Kompetensi (X1), Motivasi (X2)

Pada tabel 4.20 diatas terlihat bahwa besarnya koefisien determinasi  $R$  square sebesar 0,934. Nilai koefisien deretminasi ini dapat menjelaskan bahwa pengaruh antar variabel kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi secara bersama sama atau simultan terhadap viariabel kinerja sebesar 93,4 % sedangkan sisanya sebesar 6,6 % dipengaruhi oleh vaiabel lain yang tidak teridentivikasi dalam penelitian ini.

Pengaruh bersama – sama ( $R^2$ ) antar variabel kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi secara bersama – sama terhadap variabel kinerja pegawai sebesa 93,4 % termasuk dalam kategori sangat kuat.

Untuk menghitung simpangan baku (*standart error*) persamaam regresi kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi dapat menggunakan rumus  $e = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,934}$  didapat  $e = \sqrt{0,066} = 0,256$

Simpangan baku yang terdapat dalam persamaan regresi kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi adalah sebesar 25,6 %

### c. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi masing-masing variabel bebas ( $X_1 - X_n$ ) dengan variabel terikat (Y). Data dianalisis dengan bantuan komputer dengan program *statistic SPSS for windows Release 21*. Sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis, dilakukan pengujian hubungan kausal menggunakan uji-t. Pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara

membandingkan t hitung dengan nilai t tabel dengan taraf signifikan kurang dari 0,05 atau 5%, dengan  $t_{\text{tabel}} = 2,028$  Adapun hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

Berdasarkan perhitungan *coefficients statistik* analisis regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS for windows Release 21* Tabel 4.23 dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji t**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.481	3.637		1.232	0.226
Kompetensi (X1)	0.168	0.075	0.148	2.255	0.030
Motivasi (X2)	0.486	0.074	0.529	6.535	0.000
Dukungan Organisasi (X3)	0.342	0.064	0.370	5.300	0.000

a. *Dependent Variable: Kinerja (Y)*

b. *Sumber data primer diolah 2017*

Berdasarkan model persamaan regresi yang terdapat pada Tabel 4.21 dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi Standardized Coefficients adalah sebagai berikut :

$$ZY = \beta_1 ZX_1 + \beta_2 ZX_2 + \beta_3 ZX_3 + e$$

$$Y = 0,148X_1 + 0,529X_2 + 0,370X_3 + 0,256 e$$

Dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa keseluruhan variabel bebas (Kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel motivasi dengan nilai koefisien sebesar 0,529, kemudian diikuti oleh variabel

dukungan organisasi dengan koefisien 0,370 sedangkan variabel yang berpengaruh paling rendah yaitu variabel kompetensi dengan nilai koefisien 0,148. Simpangan baku yang terdapat dalam persamaan regresi kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi adalah sebesar 25,6 %.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini digunakan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi terhadap variabel dependen ( kinerja ). Berikut pengujian masing masing variabel secara parsial :

#### 1. Variabel Kompetensi ( $X_1$ )

Hasil uji t pada variabel  $X_1$  (Kompetensi) didapat nilai  $t_{hitung}$  untuk kompetensi sebesar 2.255 dengan tingkat signifikansi 0,030 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima. Arah koefisien regresi positif yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara individual terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang. Hal ini berarti apabila kompetensi pegawai semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

#### 2. Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Hasil uji t pada variabel  $X_2$  (Motivasi) diperoleh Nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi sebesar 6.535 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. dengan begitu hipotesis kedua dapat diterima. Arah koefisien regresi positif yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara individual terhadap kinerja

pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi dari pegawai maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai.

### 3. Variabel Dukungan Organisasi ( $X_3$ )

Hasil uji t pada variabel  $X_3$  (Dukungan Organisasi) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk dukungan organisasi sebesar 0,370 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima, arah koefisien regresi positif yang berarti dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara individual terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin baik dukungan organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dapat diketahui secara keseluruhan bahwa variabel kompetensi, motivasi, dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang.

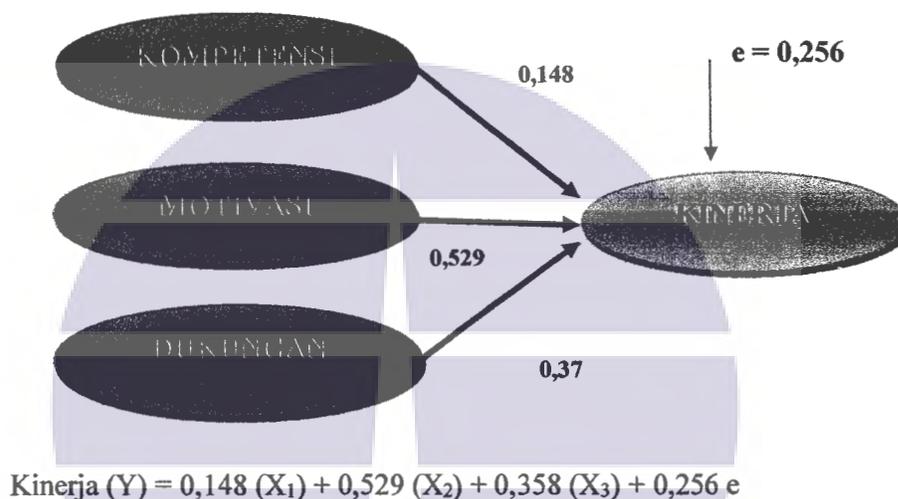
#### d. Model Akhir Penelitian

Agar dapat membuktikan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja. Gambar koefisien regresinya adalah sebagai berikut:

Dari model koefisien regresi diatas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,148, variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,529 dan variabel dukungan organisasi ( $X_3$ ) sebesar 0,37. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi memiliki arah positif terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Simpangan baku yang

terdapat dalam persamaan regresi kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi adalah sebesar 0,256.

Gambar 4.1  
Model Koefisirn regrsei kinerja pegawai dipengaruhi kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi.



### C. Pembahasan

Pada penelitian ini, deskriptif analisis menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai variabel kompetensi, motivasi, dukungan organisasi dan kinerja secara rata – rata baik. Dari hasil analisa data pengaruh kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdaya masyarakat dan pemerintahan desa Kabupaten Ketapang, maka dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada variabel kompetensi jawaban responden secara keseluruhan adalah baik dengan rata – rata nilai 3,98, artinya kompetensi sudah baik namun manajemen

organisasi mesti meningkatkan kompetensi dengan pelatihan-pelatihan agar pegawai mampu meningkatkan kinerjanya. Koefisien regresi variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,148 variabel kompetensi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk kompetensi sebesar 2.255 dengan tingkat signifikansi 0,030 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan begitu hipotesis pertama dapat diterima. Arah koefisien regresi positif yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara individual terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang.

Hasil ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik, hasil penelitian juga memperlihatkan pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa memiliki keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian ketika seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi dalam pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan benar dan meminimalkan kesalahan, tentunya hal ini akan berakibat pada kinerja yang ditunjukkan akan semakin baik. Hasil penelitian ini mendukung secara empiris teori Tyson dalam Priansa (2016: 254) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif, banyak organisasi menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam system sumber daya manusia secara keseluruhan sehingga perekrutan, penilaian, pengembangan dan pelatihan semuanya didasarkan pada standar kinerja yang efektif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mohlas (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian Suparno, dkk (2014) yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Kemudian hasil penelitian Siti Untari dan Aniek Wahyuni (2014) yang menyatakan bahwa pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh dan layak terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya adalah signifikan. Sebaliknya penelitian ini berlawanan atau berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shodiqin dkk (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru si MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Perbandingan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dibedakan pada lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan yaitu penelitian terdahulu Mohlas (2015) melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang dengan sampel sebanyak 74 orang Pegawai, peneliti Suparno, dkk (2014) melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen dengan sampel sebanyak 70 orang pegawai, kemudian peneliti Siti Untari dan Aniek Wahyuni (2014) melakukan penelitian di CV Buana Mas Jaya Surabaya dengan jumlah sampel sebanyak 50 Orang. Selanjutnya Shodiqin dkk (2015) melakukan penelitian di MI di Kecamatan Winong Kabupaten Pati dengan jumlah sampel 147 Orang. Sementara penulis melakukan penelitian di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Ketapang dengan sampel 40 orang pegawai.

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada variabel motivasi jawaban responden secara keseluruhan adalah baik dengan rata – rata nilai 3,72, artinya motivasi pegawai sudah baik. Koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,529 variabel Motivasi diperoleh Nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi sebesar 6.535 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan begitu hipotesis kedua dapat diterima. Arah koefisien regresi positif yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara individual terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang, artinya semakin baik motivasi yang dimiliki seseorang pegawai maka akan baik pula kinerja pegawai tersebut. Motivasi merupakan elemen yang sangat penting bagi kemajuan anggota organisasi karena dengan motivasi dapat mempengaruhi pada kondisi psikologis pegawai sehingga berimbas pada meningkatnya kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini mendukung teori Sherman (sebagaimana dalam Edison, dkk 2016 : 183) motivasi dapat “memberikan energi perilaku” pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori Kreitner dan Kinicki (sebagaimana dalam Priansa 2016:201) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses psikologis yang ditampilkan melalui perilaku. Teori Wood et.al (sebagaimana dalam Priansa 2016:201) menyatakan bahwa motivasi kerja menggambarkan kekuatan individu yang menjelaskan bagaimana tingkat, arah, serta upaya yang

dilakukannya. Priansa (2016 : 211) menjelaskan tentang ERG dalam teori Alderfer tentang kebutuhan Pertumbuhan ( *Growth Needs* ) yaitu dorongan intrinsik untuk perkembangan personal, kelompok kebutuhan ini mencakup komponen-komponen intrinsik yang oleh Maslow dogolongkan sebagai kelompok kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

Untuk melakukan peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai dengan cara memberikan penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukan pegawai. Diharapkan dengan memberikan penghargaan atas hasil yang kerja pada para pegawai dapat memotivasi dirinya agar dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerjanya meningkat. Pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan, banyak dari pegawai yang termotivasi untuk menjadi pimpinan – pimpinan di organisasi perangkat daerah, dengan adanya promosi jabatan memungkinkan siapa saja untuk menduduki jabatan tertentu membuat mereka termotivasi untuk selalu berkinerja baik, sehingga hal ini menjadi salah satu pendorong atau pemicu bagi mereka untuk memberikan atau menunjukkan kinerja terbaiknya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suparno, dkk (2014) yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mohlas (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, selanjutnya penelitian Andre Wijaya, dkk (2011) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sutrischastini dan Riyanto (2015) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. Sebaliknya penelitian ini berlawanan atau berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ogbogu (2017) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Perbandingan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dibedakan pada lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan yaitu penelitian terdahulu Suparno, dkk (2014) melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Seragen dengan sampel sebanyak 70 orang pegawai, peneliti Mohlas (2015) melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Gayamsari Kota Semarang dengan sampel sebanyak 74 orang Pegawai, kemudian peneliti Andre Wijaya, dkk (2011) melakukan penelitian di PNPM Mandiri Perdesaan Provinsi Jawa Tengah dengan sampel sebanyak 25 orang, Peneliti Sutrischastini dan Riyanto (2015) melakukan penelitian di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul dengan sampel sebanyak 162 orang, Selanjutnya peneliti Ogbogu (2017) melakukan penelitian di kementerian negara lingkungan hidup Logos dengan sampel sebanyak 140 orang. Sementara penulis melakukan penelitian di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Ketapang dengan sampel 40 orang pegawai.

### 3. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap kinerja pegawai

Untuk hipotesis ketiga yaitu variabel dukungan organisasi jawaban responden secara keseluruhan adalah baik dengan rata – rata nilai 3,77, artinya dukungan organisasi pegawai sudah baik. Koefisien regresi variabel dukungan organisasi ( $X_3$ ) sebesar 0,370 variabel dukungan organisasi diperoleh Nilai  $t_{hitung}$  untuk dukungan organisasi sebesar 5.300 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima. Arah koefisien regresi positif yang berarti dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara individual terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten ketapang. Berdasarkan tanggapan responden terkait dukungan organisasi, para pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten ketapang memiliki tanggapan bahwa organisasi tempat bekerja saat ini mendukung mereka untuk dapat bekerja lebih baik dan menunjukkan kinerja terbaiknya, hal ini ditunjukkan dari empat indikator yang diberikan seperti indikator kesejahteraan dimana organisasi atau manajemen peduli terhadap kesejahteraan pegawainya, kemudian tugas dimana organisasi atau manajemen selama ini memberikan respon positif terhadap kelancaran penyelesaian tugas pegawainya, kemudian indikator respon pemimpin dimana jajaran pimpinan dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten ketapang responsif terhadap pegawainya dengan mau membantu mengatasi dan mendengarkan masalah yang dihadapi pegawai terkait dengan

pekerjaannya guna mendukung kelancaran kerja para pegawai, kemudian indikator kedekatan dimana rekan sesama mau mendengarkan dan membantu terkait masalah yang dihadapi. Semua hal tersebut mampu memenuhi harapan responden dan menjadikan responden mendapatkan dukungan dari organisasi yaitu dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten ketapang.

Hasil penelitian ini mendukung teori Robbins (2008: 103) yang menyatakan bahwa dukungan organisasional yang di rasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Jika dukungan organisasional yang dirasa positif dan komitmen organisasinya kuat maka kemungkinan akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Dukungan organisasi pegawai dibangun oleh perlakuan – perlakuan organisasi yang diterimanya misal dalam pembayaran honorarium, kenaikan jabatan, pemerdayaan pekerjaan dan partisipasi dalam pembuatan kebijakan organisasi.

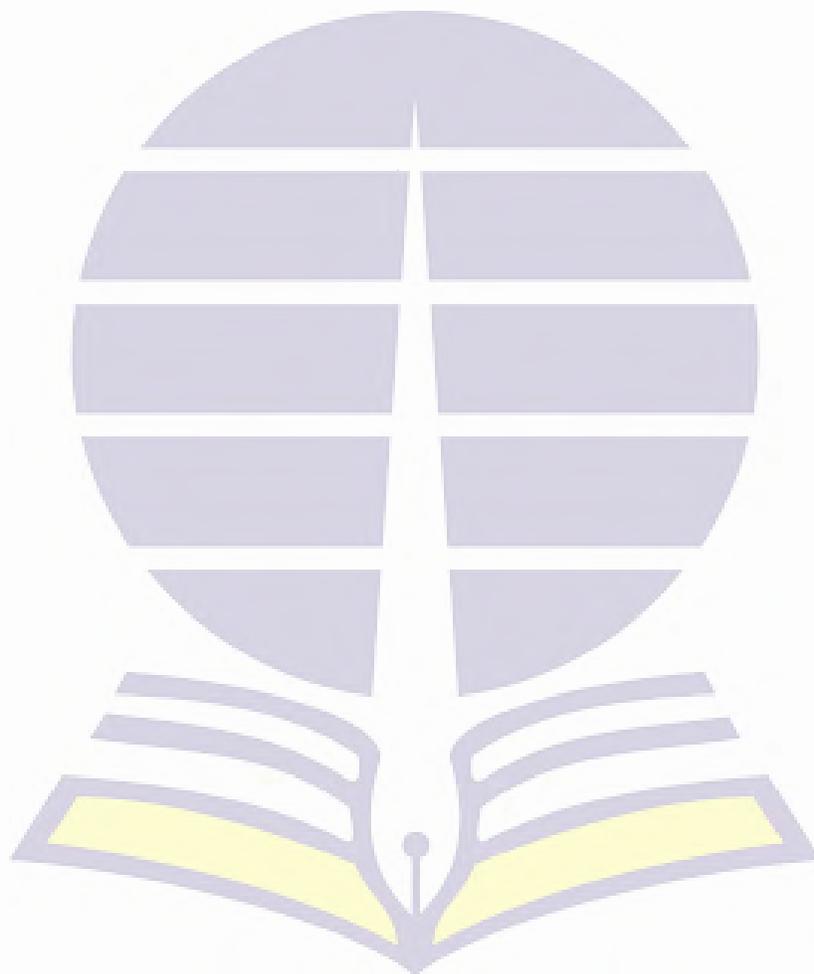
Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Sashia Asa Dana dkk (2016) yang menyatakan bahwa variabel dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali, kemudian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gustiana Bawi (2015) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara langsung (*direct effect*) dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional. Selanjutnya mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Indarjanti dan Bodroastuti (2012) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap

kinerja pegawai biro administrasi akademik undip di semarang. Sebaliknya penelitian ini berlawanan atau berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amirulloh *et al* (2016) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja anggota polri situbondo.

Perbandingan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dibedakan pada lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan yaitu penelitian terdahulu Ni Made Sashia Asa Dana dkk (2016) melakukan penelitian di Hotel Ansana Agung Putra Bali dengan sampel sebanyak 45 orang, peneliti Gustiana Bawi (2015) melakukan penelitian di PT. Bank Pembangunan Kalimantan Tengah dengan sampel sebanyak 54 orang, kemudian peneliti Indarjanti dan Bodroastuti (2012) melakukan penelitian di Biro administrasi akademik Undip dengan sampel sebanyak 50 orang. Selanjutnya peneliti Amirulloh *et al* (2016) melakukan penelitian di Polsek Situbondo dengan sampel sebanyak 123 orang, Sementara penulis melakukan penelitian di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Ketapang dengan sampel 40 orang pegawai.

Dalam penelitian ini dari ketiga variabel yaitu variabel kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja yaitu variabel motivasi, karena motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, ini sesuai dengan teori Sutermeister (sebagaimana dalam Priansa 2016 : 270) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Semakin baik motivasi yang dimiliki seseorang pegawai maka akan baik pula kinerja pegawai tersebut. Tanpa motivasi yang baik sulit bagi pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa mencapai hasil kerja yang optimal.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Suatu organisasi, baik pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan/organisasi tersebut. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia meskipun peralatan yang dimiliki oleh organisasi itu canggih. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting, dimana manusia (human) merupakan alat dalam organisasi yang memiliki peranan yang penting guna mencapai tujuan dan memberikan pelayanan organisasi dan masyarakat yang baik.

Dalam suatu organisasi/perusahaan seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas para pegawai atau karyawannya. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, maka diperlukan beberapa faktor yang harus dipertimbangkan diantaranya kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi. Kinerja merupakan kualitas seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.

Peneliti ini mengambil sampel pada pegawai negeri yang bekerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang dan diharapkan memperoleh bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi dan dukungan

organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Katepang.

Setelah dilakukan pengujian terhadap ketiga hipotesis dan berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji hipotesis penelitian, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama yang dilakukan membuktikan bahwa variabel kompetensi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk kompetensi sebesar 2.255 dengan tingkat signifikansi 0,030 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan begitu hipotesis pertama dapat diterima. Arah koefisien regresi positif yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik, hasil penelitian juga memperlihatkan pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa memiliki keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.
2. Pengujian hipotesis kedua yang dilakukan membuktikan bahwa variabel Motivasi diperoleh Nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi sebesar 6.535 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan begitu hipotesis kedua dapat diterima. Arah koefisien regresi positif yang berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang. Hasil ini menunjukkan semakin baik motivasi yang dimiliki seseorang pegawai maka

akan baik pula kinerja pegawai tersebut. Motivasi merupakan elemen yang sangat penting bagi kemajuan anggota organisasi karena dengan motivasi dapat mempengaruhi pada kondisi psikologis pegawai sehingga berimbas pada meningkatnya kinerja pegawai tersebut

3. Pengujian hipotesis ketiga yang dilakukan membuktikan bahwa variabel dukungan organisasi diperoleh Nilai  $t_{hitung}$  untuk dukungan organisasi sebesar 5.300 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,028 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima. Arah koefisien regresi positif yang berarti variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang. Berdasarkan tanggapan responden terkait dukungan organisasi, para pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten ketapang memiliki tanggapan bahwa organisasi tempat bekerja saat ini mendukung mereka untuk dapat bekerja lebih baik dan menunjukkan kinerja terbaiknya, hal ini ditunjukkan dari empat indikator yang diberikan seperti indikator kesejahteraan dimana organisasi atau manajemen peduli terhadap kesejahteraan pegawainya, kemudian tugas dimana organisasi atau manajemen selama ini memberikan respon positif terhadap kelancaran penyelesaian tugas pegawainya, kemudian indikator respon pemimpin dimana jajaran pimpinan dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten ketapang responsif terhadap pegawainya dengan mau membantu mengatasi dan mendengarkan masalah yang dihadapi pegawai terkait dengan pekerjaannya guna mendukung kelancaran kerja para pegawai, kemudian

indikator kedekatan dimana rekan sesama mau mendengarkan dan membantu terkait masalah yang dihadapi. Semua hal tersebut mampu memenuhi harapan responden dan menjadikan responden mendapatkan dukungan dari organisasi yaitu dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten ketapang.

4. Kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Ketapang.
5. Hasil uji  $R^2$  didapat hasil 0,934 atau 93,4% yang berarti variabel kompetensi, motivasi dan dukungan organisasi secara bersama sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 93,4 % sedangkan sisanya sebesar 6,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.
6. Pengaruh motivasi tiga kali lipat lebih besar dibandingkan pengaruh kompetensi. Semakin baik motivasi yang dimiliki seseorang pegawai maka akan baik pula kinerja pegawai tersebut. Tanpa motivasi yang baik sulit bagi pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa mencapai hasil kerja yang optimal.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk SKPD, salah satu wujud dukungan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya mampu memberikan alternatif dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai secara berkelanjutan. Berkenaan dengan hal tersebut pula untuk mampu mengoptimalkan motivasi yang turut serta sebagai suplemen meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amirulloh, M. Viqri, Nur'aini Siti, Erna Ipak R (2016). *Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Situbondo*.
- Bawi, Gustiana (2015), *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak*. Jurnal Sains Manajemen. Program Magister Sains Manajemen UNPAR. Volume IV, Nomor 1, April 2015.
- Edison Emron, Anwar Yohni dan Komariyah Imas (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima)*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Indarjanti, Pratiwi dan Tri Bodroastuti (2012). *Pengaruh Kemampuan Usaha dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja*.
- Mangkunegara , Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mansoer, F. W. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Tenggara Selatan : Penerbitan Universitas Terbuka.
- Mohklas (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderating*. Fokus Ekonomi. Vol.10 No 2 Desember 2015 :99-119
- Ni Made Sashia Ashia Asa Dana dan A.A. Sagung Kartika Dewi. *Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel*

*Asana Agung Putra Bali*. E-Jurnal Manajemn Unid, Vol. 5 No 9. ISSN : 2302-8912.

Ogbogu, Christiana O. (2017). *The Effects of Motivation on Staff Job Performance: Evidences from the Lagos State Ministry of Environment, Nigeria*. Journal of Sustainable Development: Vol 10, No 2: 2017. ISSN 1913-9063 E ISSN 1913-9071. Published by Canadian Center of Science and Education.

Priansa, Donni Juni (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Penerbit Alfabeta.

Riduan (2008). *Metode dan Teknik Meyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta

Robbins P Stephen dan Timothy A.Judge (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku I Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Shodiqin dan Cecilia Sri Mindarti (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Iklim Organisasi Pada MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati*. Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmi & Call For Papers Unisbank (SENDI\_U). Kajian Multi Disiplin Ilmu untuk mewujudkan Poros Maritim dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat. ISBN : 978-979-3649-81-8.

Sinambela, Lijan Poltak (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sobirin, Achmad (2015). *Manajemen Kinerja*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.

Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabet

Sudarmanto, (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SMD Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi Cetakn Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

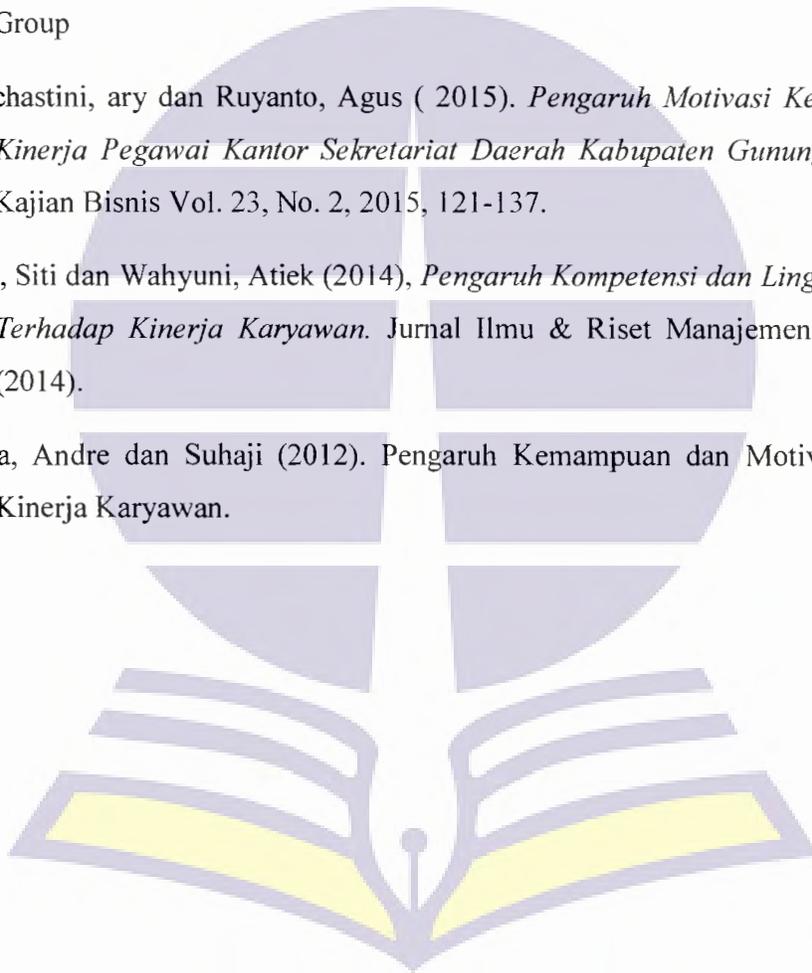
Suparno dan Sudarwati (2014), *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*. Jurnal Paradigma Vol.12, No. 01, Februari – Juli 2014.

Sutrisno, E. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Media Group

Sutrischastini, ary dan Ruyanto, Agus ( 2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*. Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23, No. 2, 2015, 121-137.

Untari, Siti dan Wahyuni, Atiek (2014), *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol.3 No.10 (2014).

Wijaya, Andre dan Suhaji (2012). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.



## LAMPIRAN I

Nomor Responden :.....

## KUISIONER PENELITIAN

Nama :.....

Saudara/Saudari Responden yang terhormat,

Bersama ini, saya meminta kesediaan Saudara/i untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Saudara/i berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

**I Petunjuk Pengisian Kuisioner**

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

**Keterangan:**

Jawaban	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

**II. Identitas Responden :**

1. **Usia** :   $\leq$  20 Th  > 20 Th s.d 30 Th  
 > 30 Th s.d 40 Th  > 40 Th s.d 50 Th  
 > 50 Th s.d 60 Th
2. **Jenis kelamin** :  Pria  Wanita
3. **Pendidikan** :  SMA  Perguruan Tinggi (S1, S2, S3)  
 Akademi (D1, D2, D3)
4. **Masa Kerja** :  1-3 tahun  4-6 tahun  7-9 tahun  
 10-12 tahun  >12 tahun



## ASPEK KOMPETENSI

**INDIKATOR KOMPETENSI KARYAWAN:**

1. PENGETAHUAN
2. KETERAMPILAN
3. SIKAP

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>PENGATHUAN</b>						
1	Pengetahuan yang dimiliki sangat membantu dalam penyelesaian tugas					
2	Pegawai memiliki keinginan / motivasi yang besar dalam meningkatkan kemampuan					
3	Organisasi memiliki program pengembangan pegawai yang baik dalam meningkatkan pengetahuan pegawai					
<b>KETERAMPILAN</b>						
4	Bapak/Ibu selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya					
5	Bapak/Ibu berupaya untuk menyelesaikan tugas tanpa terjadi kesalahan					
6	Mengedepankan sikap kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Mampu menghindari dari perbuatan – perbuatan buruk yang dapat merugikan diri sendiri, orang lain maupun organisasi					
8	Pegawai mampu melaksanakan seluruh tugas teknis yang menjadi tanggung jawabnya.					
<b>SIKAP</b>						
9	Pegawai percaya bahwa tugas yang diemban untuk kebaikan organisasi.					
10	Pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat menempatkan diri sebagai bagian dari sistem kerja yang ada.					

## ASPEK MOTIVASI

## INDIKATOR MOTIVASI:

1. KEHIDUPAN
2. HUBUNGAN
3. PERTUMBUHAN

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>KEHIDUPAN</b>						
1	Saya puas dengan penghasilan yang didapat					
2	Penghasilan yang diterima telah memenuhi kebutuhan akan sandang, pangan , papan serta biaya pendidikan anak.					
3	Organisasi memberikan kenyamanan kerja pada setiap Pegawai dilingkungan pekerjaannya					
<b>HUBUNGAN</b>						
4	Komunikasi antar pegawai dalam organisasi terjalin dengan baik					
5	Organisasi / pimpinan telah mampu menjadi mediator dalam menyelesaikan masalah <i>miss communication</i> yang terjadi diantara pegawai					
6	Bapak/Ibu menyadari pentingnya menjaga komunikasi dan berusaha menghindari terjadinya gesekan-gesekan					
<b>PERTUMBUHAN</b>						
7	Bapak/Ibu lebih suka bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit					
8	Organisasi memberikan penghargaan kepada Pegawai yang memiliki loyalitas dan etos kerja yang tinggi terhadap ornaginasasi					
9	Bapak/Ibu sudah memiliki perencanaan karier individu dan berusaha untuk mewujudkannya					
10	Berusaha mengerahkan seluruh kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan					

## ASPEK DUKUNGAN ORGANISASI

**INDIKATOR DUKUNGAN ORGANISASI:**

1. KESEJAHTERAAN
2. TUGAS
3. RESPON PEMIMPIN
4. KEDEKATAN
5. KERJA SAMA

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>KESEJAHTERAAN</b>						
1	Manajemen peduli pada kesejahteraan pegawai					
2	Manajemen mau membantu ketika Bapak/Ibu membutuhkan bantuan khusus					
<b>TUGAS</b>						
3	Manajemen memberikan respon positif terhadap kelancaran penyelesaian tugas pegawainya.					
<b>RESPON PEMIMIN</b>						
4	Pemimpin mau membantu mengatasi masalah pegawai					
5	Pemimpin saya mau mendengarkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan					
6	Pemimpin peduli terhadap kesejahteraan pegawai					
<b>KEDEKATAN</b>						
7	Rekan sesama mau mendengarkan dan membantu saya terkait masalah pekerjaan yang dihadapi					

## ASPEK KINERJA

**INDIKATOR KINERJA:**

1. KUANTITAS
2. KUALITAS
3. WAKTU KERJA
4. KERJASAMA DENGAN REKAN KERJA

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>KUALITAS KERJA</b>						
1	Hasil pekerjaan saya minim dari kesalahan.					
2	saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.					
3	Saya memiliki ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan tugas.					
<b>KUANTITAS KERJA</b>						
4	Dalam bekerja saya tidak semata-mata hanya menyelesaikan tugas, namun juga tetap memperhatikan kualitas pekerjaan.					
5	Volume pekerjaan yang cukup padat dan saya berusaha untuk melaksanakan semaksimal mungkin					
<b>WAKTU KERJA</b>						
6	Saya masuk kerja tepat pada waktunya					
7	Pekerjaan yang dilaksanakan mampu diselesaikan tepat waktu.					
8	Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda pekerjaan atau pelaksanaan tugas.					
<b>KERJASAMA DENGAN REKAN KERJA</b>						
9	Hasil pekerjaan saya sudah baik, karena memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja.					
10	Saya mau membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih.					

LAMPIRAN II  
(IDENTITAS RESPONDEN)

No Resp	Usia (Tahun)				Jenis Kelamin		Pendidikan			Masa Kerja (Tahun)							
	< 20	> 20-30	> 30-40	> 40-50	> 50-60	Pria	Wanita	SMA	Akadem	S1	S2	S3	1-3	4-6	7-9	10-12	> 12
1					1	1				1							1
2					1	1				1							1
3			1			1				1							1
4					1	1				1							1
5			1			1				1							1
6			1			1				1							1
7					1	1		1									1
8					1	1				1							1
9					1	1		1									1
10					1	1				1							1
11					1	1		1									1
12					1	1				1							1
13			1			1				1					1		1
14				1		1				1							1
15			1			1				1							1
16				1		1				1							1
17				1		1				1					1		1
18				1		1			1								1
19			1			1				1				1			1
20					1	1				1							1
21					1	1		1									1
22					1	1		1									1



## Lampiran III

## DATA HASIL PENELITIAN (KOMPETENSI)

No Resp	BUTIR KE-										SKOR TOTAL	BOBOT
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	43	78,18
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42	76,36
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33	60,00
4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32	58,18
5	3	3	3	5	5	4	4	3	4	5	39	70,91
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	70,91
7	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	34	61,82
8	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	38	69,09
9	4	4	3	5	4	5	5	3	4	4	41	74,55
10	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	35	63,64
11	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	37	67,27
12	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	37	67,27
13	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	37	67,27
14	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40	72,73
15	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	37	67,27
16	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	37	67,27
17	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	43	78,18
18	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	35	63,64
19	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	37	67,27

20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	70,91
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	70,91
22	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	37	67,27
23	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	37	67,27
24	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	37	67,27
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	72,73
26	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43	78,18
27	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	42	76,36
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	70,91
29	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	45	81,82
30	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	43	78,18
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	70,91
32	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34	61,82
33	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	36	65,45
34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	76,36
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42	76,36
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42	76,36
37	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43	78,18
38	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46	83,64
39	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45	81,82
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43	78,18
<b>Jumlah</b>	<b>161</b>	<b>145</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>151</b>	<b>164</b>	<b>161</b>	<b>154</b>	<b>168</b>	<b>160</b>	<b>164</b>	<b>164</b>	<b>164</b>	<b>1569</b>	
<b>Rerata</b>	<b>4,025</b>	<b>3,625</b>	<b>3,525</b>	<b>3,775</b>	<b>4,1</b>	<b>4,025</b>	<b>3,85</b>	<b>4,2</b>	<b>4</b>	<b>4,1</b>	<b>4,1</b>	<b>4,1</b>	<b>4,1</b>	<b>39,225</b>	

## DATA HASIL PENELITIAN (MOTIVASI)

No Resp	BUTIR KE-										SKOR TOTAL	BOBOT	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	39	78
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	82
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	32	64
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	60
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	32	64
6	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	35	70
7	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	35	70
8	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	35	70
9	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	36	72
10	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	36	72
11	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34	68
12	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	32	64
13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	62
14	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37	74
15	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	34	68
16	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	36	72
17	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	34	68
18	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37	74
19	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	34	68
20	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37	74
21	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	36	72

22	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	36	72
23	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	36	72
24	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	37	74	
25	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	76	
26	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	37	74	
27	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	35	70	
28	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	76	
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	43	86	
30	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	45	90	
31	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	82	
32	2	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	32	64	
33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	62	
34	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	74	
35	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	41	82	
36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42	84	
37	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	84	
38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42	84	
39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	43	86	
40	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	45	90	
<b>Jumlah</b>	<b>129</b>	<b>161</b>	<b>143</b>	<b>159</b>	<b>146</b>	<b>148</b>	<b>141</b>	<b>155</b>	<b>144</b>	<b>148</b>	<b>141</b>	<b>155</b>	<b>144</b>	<b>148</b>	<b>1474</b>	
<b>Rerata</b>	<b>3,225</b>	<b>4,025</b>	<b>3,575</b>	<b>3,975</b>	<b>3,65</b>	<b>3,7</b>	<b>3,525</b>	<b>3,875</b>	<b>3,6</b>	<b>3,7</b>	<b>3,525</b>	<b>3,875</b>	<b>3,6</b>	<b>3,7</b>	<b>36,85</b>	

**DATA HASIL PENELITIAN (DUKUNGAN ORGANISASI)**

No Resp	BUTIR KE-							SKOR TOTAL	BOBOT
	1	2	3	4	5	6	7		
1	4	4	4	4	4	4	4	28	80,00
2	3	3	5	3	3	5	3	25	71,43
3	3	3	3	3	3	5	3	23	65,71
4	3	3	3	3	3	5	3	23	65,71
5	3	3	3	3	3	5	3	23	65,71
6	4	2	4	4	2	4	4	24	68,57
7	4	2	4	4	2	4	4	24	68,57
8	4	2	4	4	2	4	4	24	68,57
9	4	2	4	4	2	4	4	24	68,57
10	3	3	5	3	3	5	3	25	71,43
11	3	3	5	3	3	5	3	25	71,43
12	3	3	5	5	3	5	3	27	77,14
13	3	3	5	3	3	5	4	26	74,29
14	4	3	4	4	3	4	4	26	74,29
15	4	3	4	4	3	4	4	26	74,29
16	4	3	4	4	3	4	4	26	74,29
17	4	3	4	4	3	4	4	26	74,29
18	4	3	4	4	3	4	4	26	74,29
19	4	3	4	4	3	4	4	26	74,29

20	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	27	77,14
21	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	27	77,14
22	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	27	77,14
23	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	29	82,86
24	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	27	77,14
25	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	28	80,00
26	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	25	71,43
27	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	26	74,29
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	80,00
29	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	32	91,43
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	32	91,43
31	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	27	77,14
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21	60,00
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21	60,00
34	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	25	71,43
35	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	26	74,29
36	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	26	74,29
37	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	30	85,71
38	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	30	85,71
39	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	32	91,43
40	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	32	91,43
<b>Jumlah</b>	<b>148</b>	<b>124</b>	<b>168</b>	<b>154</b>	<b>128</b>	<b>181</b>	<b>152</b>	<b>1055</b>	<b>3014,285714</b>	<b>152</b>	<b>1055</b>	<b>3014,285714</b>
<b>Rerata</b>	<b>3,7</b>	<b>3,1</b>	<b>4,2</b>	<b>3,85</b>	<b>3,2</b>	<b>4,525</b>	<b>3,8</b>	<b>26,375</b>	<b>75,35714286</b>	<b>3,8</b>	<b>26,375</b>	<b>75,35714286</b>

**DATA HASIL PENELITIAN (KINERJA)**

No Resp	BUTIR KE-										SKOR TOTAL	BOBOT
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42	84,00
2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	84,00
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34	68,00
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34	68,00
5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	34	68,00
6	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	36	72,00
7	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	36	72,00
8	3	3	3	5	3	5	3	4	4	3	36	72,00
9	3	3	3	5	3	5	3	4	4	4	37	74,00
10	3	3	3	5	3	5	3	4	4	4	37	74,00
11	3	3	3	5	3	5	3	4	4	4	37	74,00
12	3	3	3	5	3	5	3	4	4	4	37	74,00
13	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37	74,00
14	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	38	76,00
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	76,00
16	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	76,00
17	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	76,00
18	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	76,00
19	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	76,00
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	78,00
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	78,00



## LAMPIRAN IV

## UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPETENSI

R tabel = N= 40 = 0,312

## Correlations

	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Skor_Total
Item_1 Pearson Correlation	1	,530**	,478**	,147	,237	,089	,011	,293	,081	,728**	,590**
Item_1 Sig. (2-tailed)		,000	,002	,367	,140	,586	,947	,066	,621	,000	,000
Item_1 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_2 Pearson Correlation	,530**	1	,743**	,544**	,221	,037	,138	,000	,436**	,221	,632**
Item_2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,170	,821	,395	1,000	,005	,170	,000
Item_2 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_3 Pearson Correlation	,478**	,743**	1	,551**	,384*	,041	,290	,281	,309	,306	,743**
Item_3 Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,014	,800	,069	,079	,052	,055	,000
Item_3 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_4 Pearson Correlation	,147	,544**	,551**	1	,231	,213	,457**	-,097	,117	,112	,569**
Item_4 Sig. (2-tailed)	,367	,000	,000		,152	,188	,003	,551	,473	,489	,000
Item_4 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_5 Pearson Correlation	,237	,221	,384*	,231	1	,319*	,367*	,450**	,435**	,485**	,720**
Item_5 Sig. (2-tailed)	,140	,170	,014	,152		,045	,020	,004	,005	,002	,000
Item_5 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_6 Pearson Correlation	,089	,037	,041	,213	,319*	1	,449**	,232	,242	,074	,466**
Item_6 Sig. (2-tailed)	,586	,821	,800	,188	,045		,004	,149	,132	,651	,002
Item_6 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_7 Pearson Correlation	,011	,138	,290	,457**	,367*	,449**	1	,108	,129	,105	,545**
Item_7 Sig. (2-tailed)	,947	,395	,069	,003	,020	,004		,508	,427	,519	,000
Item_7 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_8 Pearson Correlation	,293	,000	,281	-,097	,450**	,232	,108	1	,271	,121	,492**
Item_8 Sig. (2-tailed)	,066	1,000	,079	,551	,004	,149	,508		,091	,458	,001
Item_8 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_9 Pearson Correlation	,081	,436**	,309	,117	,435**	,242	,129	,271	1	,072	,525**
Item_9 Sig. (2-tailed)	,621	,005	,052	,473	,005	,132	,427	,091		,657	,001
Item_9 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_10 Pearson Correlation	,728**	,221	,306	,112	,485**	,074	,105	,121	,072	1	,534**
Item_10 Sig. (2-tailed)	,000	,170	,055	,489	,002	,651	,519	,458	,657		,000
Item_10 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Skor_Total Pearson Correlation	,590**	,632**	,743**	,569**	,720**	,466**	,545**	,492**	,525**	,534**	1
Skor_Total Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,001	,001	,000	
Skor_Total N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

**UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMPETENSI****Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	35,20	10,369	,477	,747
Item_2	35,60	10,349	,536	,741
Item_3	35,70	9,703	,658	,724
Item_4	35,45	9,895	,401	,758
Item_5	35,13	9,651	,622	,726
Item_6	35,20	10,831	,335	,763
Item_7	35,38	10,189	,391	,757
Item_8	35,03	10,179	,293	,778
Item_9	35,23	10,435	,384	,757
Item_10	35,13	10,420	,397	,756

## UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI

## Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	tem_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	,543**	,201	,012	,472**	,189	,540**	,291	,270	,268	,663**
	Sig. (2-tailed)		,000	,213	,940	,002	,244	,000	,068	,092	,095	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_2	Pearson Correlation	,543**	1	,614**	,433**	,489**	,345*	,655**	,815**	,637**	,399*	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,005	,001	,029	,000	,000	,000	,011	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_3	Pearson Correlation	,201	,614**	1	,488**	-,078	,188	,421**	,539**	,958**	,128	,629**
	Sig. (2-tailed)	,213	,000		,001	,632	,244	,007	,000	,000	,430	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_4	Pearson Correlation	,012	,433**	,488**	1	,228	,072	,404**	,562**	,451**	,049	,499**
	Sig. (2-tailed)	,940	,005	,001		,158	,657	,010	,000	,004	,762	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_5	Pearson Correlation	,472**	,489**	-,078	,228	1	,303	,299	,467**	,030	,315*	,573**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,632	,158		,057	,060	,002	,853	,047	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
tem_6	Pearson Correlation	,189	,345*	,188	,072	,303	1	,108	,268	,200	,812**	,544**
	Sig. (2-tailed)	,244	,029	,244	,657	,057		,508	,095	,215	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_7	Pearson Correlation	,540**	,655**	,421**	,404**	,299	,108	1	,612**	,424**	,073	,696**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,010	,060	,508		,000	,006	,652	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_8	Pearson Correlation	,291	,815**	,539**	,562**	,467**	,268	,612**	1	,609**	,110	,761**
	Sig. (2-tailed)	,068	,000	,000	,000	,002	,095	,000		,000	,501	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_9	Pearson Correlation	,270	,637**	,958**	,451**	,030	,200	,424**	,609**	1	,136	,674**
	Sig. (2-tailed)	,092	,000	,000	,004	,853	,215	,006	,000		,401	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_10	Pearson Correlation	,268	,399*	,128	,049	,315*	,812**	,073	,110	,136	1	,542**
	Sig. (2-tailed)	,095	,011	,430	,762	,047	,000	,652	,501	,401		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Skor_Total	Pearson Correlation	,663**	,904**	,629**	,499**	,573**	,544**	,696**	,761**	,674**	,542**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

## UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI

### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	33,63	11,420	,486	,833
Item_2	32,83	11,533	,867	,781
Item_3	33,28	13,333	,542	,816
Item_4	32,88	13,907	,400	,827
Item_5	33,20	13,138	,452	,823
Item_6	33,15	13,618	,441	,824
Item_7	33,33	12,635	,605	,809
Item_8	32,98	12,999	,704	,805
Item_9	33,25	12,962	,588	,811
Item_10	33,15	12,900	,384	,834

## UJI VALIDITAS VARIABELDUKUNGAN ORGANISASI

		Correlations							
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Skot total
Item_1	Pearson Correlation	1	,122	,034	,728**	,183	-,157	,843**	,552**
	Sig. (2-tailed)		,455	,835	,000	,257	,334	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_2	Pearson Correlation	,122	1	,377*	,348*	,858**	,306	,233	,726**
	Sig. (2-tailed)	,455		,016	,028	,000	,055	,147	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_3	Pearson Correlation	,034	,377*	1	,330*	,350*	,515**	,182	,632**
	Sig. (2-tailed)	,835	,016		,037	,027	,001	,260	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_4	Pearson Correlation	,728**	,348*	,330*	1	,410**	,079	,716**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,028	,037		,009	,627	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_5	Pearson Correlation	,183	,858**	,350*	,410**	1	,344*	,226	,760**
	Sig. (2-tailed)	,257	,000	,027	,009		,030	,160	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_6	Pearson Correlation	-,157	,306	,515**	,079	,344*	1	,015	,484**
	Sig. (2-tailed)	,334	,055	,001	,627	,030		,926	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_7	Pearson Correlation	,843**	,233	,182	,716**	,226	,015	1	,661**
	Sig. (2-tailed)	,000	,147	,260	,000	,160	,926		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Skot_to tal	Pearson Correlation	,552**	,726**	,632**	,767**	,760**	,484**	,661**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

**UJI RELIABILITY VARIABEL DUKUNGAN ORGANISASI**

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	22,68	6,379	,418	,766
Item_2	23,28	5,692	,609	,731
Item_3	22,18	5,738	,456	,761
Item_4	22,53	5,333	,645	,720
Item_5	23,18	5,071	,608	,727
Item_6	21,85	6,336	,292	,791
Item_7	22,58	5,840	,519	,748

## UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA

## Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	,468*	,548*	,020	,406*	,340*	,561*	,422*	,446*	,496*	,723**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,900	,009	,032	,000	,007	,004	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_2	Pearson Correlation	,468*	1	,553*	-,199	,395*	-,254	,479*	,052	,265	,253	,430**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,219	,012	,113	,002	,751	,099	,115	,006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_3	Pearson Correlation	,548*	,553*	1	,394*	,131	,236	,595*	,379*	,245	,387*	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,012	,422	,143	,000	,016	,128	,014	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_4	Pearson Correlation	,020	-,199	,394*	1	,050	,684*	,059	,555*	,409*	,259	,514**
	Sig. (2-tailed)	,900	,219	,012		,757	,000	,719	,000	,009	,106	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_5	Pearson Correlation	,406*	,395*	,131	,050	1	,223	,582*	,468*	,156	,545*	,623**
	Sig. (2-tailed)	,009	,012	,422	,757		,166	,000	,002	,337	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_6	Pearson Correlation	,340*	-,254	,236	,684*	,223	1	,278	,573*	,571*	,511*	,662**
	Sig. (2-tailed)	,032	,113	,143	,000	,166		,082	,000	,000	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_7	Pearson Correlation	,561*	,479	,595*	,059	,582*	,278	1	,660*	,222	,523*	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,719	,000	,082		,000	,168	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_8	Pearson Correlation	,422*	,052	,379*	,555*	,468*	,573*	,660*	1	,403*	,443*	,763**
	Sig. (2-tailed)	,007	,751	,016	,000	,002	,000	,000		,010	,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_9	Pearson Correlation	,446*	,265	,245	,409*	,156	,571*	,222	,403*	1	,294	,591**
	Sig. (2-tailed)	,004	,099	,128	,009	,337	,000	,168	,010		,066	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item_10	Pearson Correlation	,496*	,253	,387*	,259	,545*	,511*	,523*	,443*	,294	1	,740**
	Sig. (2-tailed)	,001	,115	,014	,106	,000	,001	,001	,004	,066		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Skor_Total	Pearson Correlation	,723*	,430*	,680*	,514*	,623*	,662*	,755*	,763*	,591*	,740*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

**UJI RELIABILITY VARIABEL KINERJA**

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	35,23	10,025	,611	,812
Item_2	35,20	11,959	,322	,837
Item_3	35,48	10,922	,594	,815
Item_4	35,10	10,964	,343	,845
Item_5	35,38	10,599	,491	,825
Item_6	34,70	10,574	,550	,818
Item_7	35,03	10,230	,669	,806
Item_8	34,98	11,153	,712	,811
Item_9	35,20	11,651	,515	,824
Item_10	34,95	10,408	,655	,808

LAMPIRAN V

UJI NORMALITAS

Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DUKUNGAN ORGANISASI, KOMPETENSI, MOTIVASI <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966 <sup>a</sup>	,934	,928	1,94532

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI, KOMPETENSI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1915,667	3	638,556	168,740	,000 <sup>b</sup>
	Residual	136,233	36	3,784		
	Total	2051,900	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI, KOMPETENSI, MOTIVASI

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,481	3,637		1,232	,226
	KOMPETENSI	,168	,075	,148	2,255	,030
	MOTIVASI	,486	,074	,529	6,535	,000
	DUKUNGAN ORGANISASI	,342	,064	,370	5,300	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	65,8841	92,6199	78,0500	7,00854	40
Residual	-2,99177	6,29803	,00000	1,86900	40
Std. Predicted Value	-1,736	2,079	,000	1,000	40
Std. Residual	-1,538	3,238	,000	,961	40

a. Dependent Variable: KINERJA

**NPar Tests( Yang di Gunakan)**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,86899882
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,566
Asymp. Sig. (2-tailed)		

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**UJI LINIERITAS**  
**Means**

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA * KOMPETENSI	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
KINERJA * MOTIVASI	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
KINERJA * DUKUNGAN ORGANISASI	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

**KINERJA \* KOMPETENSI**

**Report**

**KINERJA**

KOMPETENSI	Mean	N	Std. Deviation
58,18	68,0000	1	.
60,00	68,0000	1	.
61,82	69,0000	2	4,24264
63,64	75,0000	2	1,41421
65,45	66,0000	1	.
67,27	76,0000	9	1,73205
69,09	72,0000	1	.
70,91	75,6667	6	4,63321
72,73	77,0000	2	1,41421
74,55	74,0000	1	.
76,36	82,8000	5	3,89872
78,18	85,0000	6	8,07465
81,82	92,0000	2	,00000
83,64	86,0000	1	.
Total	78,0500	40	7,25347

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KOMPETENSI	(Combined)	1511,767	13	116,290	5,598	,000
	Linearity	1255,682	1	1255,682	60,444	,000
	Deviation from Linearity	256,085	12	21,340	1,027	,454
	Within Groups	540,133	26	20,774		
	Total	2051,900	39			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * KOMPETENSI	,782	,612	,858	,737

**KINERJA \* MOTIVASI**

**Report**

**KINERJA**

MOTIVASI	Mean	N	Std. Deviation
60,00	68,0000	1	.
62,00	70,0000	2	5,65685
64,00	69,0000	4	3,46410
68,00	75,5000	4	1,00000
70,00	73,0000	4	2,00000
72,00	76,3333	6	1,96638
74,00	78,0000	6	3,09839
76,00	78,0000	2	,00000
78,00	84,0000	1	.
82,00	82,6667	3	2,30940
84,00	86,0000	3	,00000
86,00	92,0000	2	,00000
90,00	94,0000	2	,00000
Total	78,0500	40	7,25347

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MOTIVASI	(Combined)		1890,900	12	157,575	26,426	,000
	Between Groups	Linearity	1775,765	1	1775,765	297,799	,000
		Deviation from Linearity	115,135	11	10,467	1,755	,114
	Within Groups		161,000	27	5,963		
	Total		2051,900	39			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * MOTIVASI	,930	,865	,960	,922

**KINERJA \* DUKUNGAN ORGANISASI**

**Report**

KINERJA

DUKUNGAN ORGANISASI	Mean	N	Std. Deviation
60,00	66,0000	2	,00000
65,71	68,0000	3	,00000
68,57	72,5000	4	1,00000
71,43	78,4000	5	5,17687
74,29	77,6000	10	3,97772
77,14	77,6667	6	1,96638
80,00	80,0000	3	3,46410
82,86	78,0000	1	.
85,71	86,0000	2	,00000
91,43	93,0000	4	1,15470
Total	78,0500	40	7,25347

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * DUKUNGAN ORGANISASI	(Combined)	1751,967	9	194,663	19,471	,000
	Between Groups	1589,897	1	1589,897	159,025	,000
	Deviation from Linearity	162,070	8	20,259	2,026	,077
	Within Groups	299,933	30	9,998		
Total		2051,900	39			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * DUKUNGAN ORGANISASI	,880	,775	,924	,854

**UJI MULTIKOLONERITAS  
Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DUKUNGAN ORGANISASI, KOMPETENSI, MOTIVASI <sup>b</sup>		Enter

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

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966 <sup>a</sup>	,934	,928	1,94532

- a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI, KOMPETENSI, MOTIVASI  
b. Dependent Variable: KINERJA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1915,667	3	638,556	168,740	,000 <sup>b</sup>
Residual	136,233	36	3,784		
Total	2051,900	39			

- a. Dependent Variable: KINERJA  
b. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI, KOMPETENSI, MOTIVASI

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		DUKUNGAN ORGANISASI	KOMPETENSI	MOTIVASI
1	Correlations	1,000	-,132	-,597
			1,000	-,517
				1,000
1	Covariances	,004	-,001	-,003
			-,001	,006
				-,003

- a. Dependent Variable: KINERJA

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	KOMPETENS I	MOTIVAS I	DUKUNGAN ORGANISASI
1	1	3,989	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,006	24,894	,74	,00	,09	,09
	3	,003	35,935	,11	,51	,04	,57
	4	,002	46,192	,16	,49	,87	,34

a. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,481	3,637		1,232	,226	
	KOMPETENSI	,168	,075	,148	2,255	,030	,430 2,325
	MOTIVASI	,486	,074	,529	6,535	,000	,281 3,552
	DUKUNGAN	,342	,064	,370	5,300	,000	,378 2,648
	ORGANISASI						

a. Dependent Variable: KINERJA

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	65,8841	92,6199	78,0500	7,00854	40
Residual	-2,99177	6,29803	,00000	1,86900	40
Std. Predicted Value	-1,736	2,079	,000	1,000	40
Std. Residual	-1,538	3,238	,000	,961	40

a. Dependent Variable: KINERJA

## UJI HETEROSKEDASTISITAS

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DUKUNGAN ORGANISASI, KOMPETENSI, MOTIVASI <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,358 <sup>a</sup>	,128	,055	1,13605

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI, KOMPETENSI, MOTIVASI

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,822	3	2,274	1,762	,172 <sup>b</sup>
Residual	46,462	36	1,291		
Total	53,284	39			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI, KOMPETENSI, MOTIVASI

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,654	2,124		-,779	,441
1 KOMPETENSI	,073	,044	,399	1,681	,101
MOTIVASI	,020	,043	,133	,453	,654
DUKUNGAN ORGANISASI	-,047	,038	-,319	-1,260	,216

a. Dependent Variable: RES2

**LAMPIRAN VI**

**Uji F  
Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DUKUNGAN ORGANISASI (X3), KOMPETENSI (X1), MOTIVASI (X2) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. All requested variables entered.

**R<sup>2</sup> Uji Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966 <sup>a</sup>	,934	,928	1,94532

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI (X3), KOMPETENSI (X1), MOTIVASI (X2)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1915,667	3	638,556	168,740	,000 <sup>b</sup>
	Residual	136,233	36	3,784		
	Total	2051,900	39			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), DUKUNGAN ORGANISASI (X3), KOMPETENSI (X1), MOTIVASI (X2)

**Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		(Constant)S	4,481	3,637		
1	KOMPETENSI (X1)	,168	,075	,148	2,255	,030
	MOTIVASI (X2)	,486	,074	,529	6,535	,000
	DUKUNGAN ORGANISASI (X3)	,342	,064	,370	5,300	,000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

## Correlations

		Correlations			
		KOMPETENSI	MOTIVASI	DUKUNGAN ORGANISAI	KINERJA
KOMPETENSI	Pearson Correlation	1	,750**	,642**	,782**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40
MOTIVASI	Pearson Correlation	,750**	1	,785**	,930**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40
DUKUNGAN ORGANISAI	Pearson Correlation	,642**	,785**	1	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40
KINERJA	Pearson Correlation	,782**	,930**	,880**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40

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

