

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM DAN KEUANGAN DI  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)  
dr. M. YUNUS BENGKULU**

**SKRIPSI**



**TRY SUGIARTO**  
**NPM. C1B110011**


**PROGRAM EKSTENSI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BENGKULU  
2014**

**Skripsi oleh Try Sugiarto**

**Telah diperiksa oleh pembimbing dan disetujui untuk diuji**

**Bengkulu, Juli 2014**

**Dosen Pembimbing,**



**Sugeng Susetyo, SE., M.Si**  
**NIP. 19590919 198702 1 001**

**Mengetahui**

**Ketua Program Ekstensi**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu**



**Syamsul Bachri, SE., M.Si**

**NIP. 19560102 198603 1 002**

Skripsi oleh **Try Sugiarto** ini

Telah diperiksa oleh pembimbing dan dipertahankan di depan tim penguji

Pada, Juli 2014


Bengkulu, Juli 2014

Pembimbing,

Penguji Utama,



**Sugeng Susetyo, SE.,M.Si**  
NIP. 19590919 198702 1 001



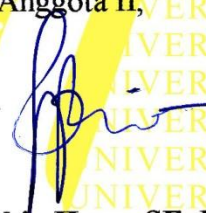
**Praningrum, SE.,M.Si**  
NIP. 19641028 199001 2 002

Anggota I,

Anggota II,



**Trisna Murni, SE.,M.Si**  
NIP. 19631007 198803 2 001



**Rina Suthia Hayu, SE.,MM**  
NIP. 19820327 200912 2 006

Mengetahui,

An. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

Wakil Dekan Bidang Akademik



**Dr. Fahrudin JS Pareke, SE.,M.Si**  
NIP. 19710914 199903 1 004

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### @ Motto

Semua tidak akan pernah sukses jika segala sesuatu yang hendak dicapai dilakukan tanpa kesungguhan, semua butuh pengorbanan apa itu panas, hujan, lelah, letih, dan waktu serta uang yang hilang. Janganlah putus asa ataupun menyerah, karena putus asa membuat lemah seseorang. Kunci keberhasilan adalah tetap semangat, pantang menyerah dan terus menerus mencoba dengan keras untuk mencapai keberhasilan. Keberhasilan dengan kesungguhan bukanlah sia-sia melainkan bekal yang indah.

### @ Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan kepada Ayahanda dan Ibunda pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sangat, sangat, sangat mendalam dan tak terhingga karena berkat do'a dan restu serta memberikan semangat tiada hentinya demi keberhasilan Ananda dalam menyelesaikan pendidikan ini. Terima kasih yang mendalam disampaikan kepada Kak Al (M. Ali Hanafiah, S.P., M.Si) yang penuh kesabaran, ketulusan dan keikhlasan membantu dan pemberian ilmu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Terima kasih disampaikan Bapak Triyono, Bapak Nyarna dan Mbak Sri serta mas-mas, abang-abang, kakak-kakak, mbak-mbak, ayuk-ayuk, adik-adik, teman-teman yang selalu mendo'akan demi keberhasilan Ananda.

Teristimewa terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada teman masa depan Odang Helza yang sabar mendukung dan mendoakan keberhasilan. Kepada Saka Pulius dan Taufan Ariadi terima kasih banyak atas bantuan memberikan semangat dan motivasinya dalam penyelesaian skripsi serta pengertian dan pengorbanan selama ini.



## **JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

---

### **PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Skripsi dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BAGIAN UMUM DAN KEUANGAN DI RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH (RSUD) dr. M. YUNUS BENGKULU**

Yang diajukan untuk diuji pada tanggal ..... Juli 2014 adalah hasil karya saya. Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dan tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisannya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Meniru tulisan orang lain seolah-olah. Bila kemudian terbukti saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Bengkulu, Juli 2014  
Yang membuat pernyataan,



**TRY SUGIARTO**  
NPM. C1B110011

***THE EFFECT OF MOTIVATION AND ABILITY TO PERFORMANCE  
OF EMPLOYEES IN THE GENERAL SECTION EMPLOYEE AND  
FINANCIAL EMPLOYEES IN dr. M. YUNUS BENGKULU HOSPITALS***

By

*Try Sugiarto*<sup>1</sup>  
*Sugeng Susetyo*<sup>2</sup>

***ABSTRACT***

*The aim of this study was to determine the influence of motivation, ability together and partially on performance of the general section employee and financial employees in dr. M. Yunus Bengkulu hospitals. Based on the results of the study showed together that the motivation and the ability has the significantly influence to the performance of the general section employee and financial employees in dr. M. Yunus Bengkulu hospitals. Partially, the motivation has a positive effect and significant impact on performance of the general section employee and financial employees in dr. M. Yunus Bengkulu hospitals. On the variable of ability obtain the result that has positive effect and significant effect on employee performance general section and employees of common parts in dr. M. Yunus Bengkulu hospitals.*

*Keywords : Motivation, Ability and Performance*

<sup>1</sup> *Management student*

<sup>2</sup> *Skripsi supervisor*

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI LINGKUNGAN UMUM DAN KEUANGAN RUMAH  
SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) dr. M. YUNUS BENGKULU**

**RINGKASAN**

Try Sugiarto <sup>1</sup>  
Sugeng Susetyo <sup>2</sup>

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu organisasi. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu organisasi.

Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kemampuan secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory study*. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai digunakan metode statistik uji regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0 *For Windows*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama motivasi dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu. Secara parsial, dilihat bahwa variabel motivasi pegawai memperoleh hasil signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu. Hasil analisis data diketahui bahwa variabel kemampuan memperoleh hasil bahwa nilai signifikan  $0,026 < 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu.

Disarankan kepada manajemen rumah sakit dr. M. Yunus Bengkulu untuk :1. Perlu dikembangkan penalaran induktif dengan membuat mengurutkan secara logis masalah tugas yang dipekerjakan, sehingga pegawai mampu mengaktualisasikan kemampuan dan keterampilannya dalam pelayanan kesehatan. 2. Perlu memberikan motivasi berupa *reward* (penghargaan) dalam bentuk perhatian secara personal, pujian bagi yang berprestasi agar pegawai dapat selalu berusaha dalam menjalankan pekerjaan. 3. Perlu meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. M. Yunus Bengkulu, atasan perlu melakukan upaya peningkatan kualitas kerja. Agar pegawai dapat dituntut untuk bekerja dengan baik.

Kata Kunci : Motivasi, Kemampuan dan Kinerja

<sup>1</sup> Mahasiswa jurusan manajemen

<sup>2</sup> Dosen pembimbing skripsi

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Skripsi dengan judul “*Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Umum Dan Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. M. Yunus Bengkulu*” dapat diselesaikan. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih yang tidak terhingga kepada Bapak **Sugeng Susetyo,SE.,M.Si**, selaku dosen pembimbing yang penuh kesabaran, ketulusandan keikhlasandalam membrikan bimbingan, arahan, petunjuk sepenuhnya, sehingga sampai selesainya penulisan skripsi ini, kemudian penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Ridwan Nurahzi, SE.,M.Sc, selaku Rektor Universitas Bengkulu.
2. Bapak Syamsul Bachri,SE.,M.Si, selaku Ketua Program Ekonomi dan Bisnis Ekstensi Universitas Bengkulu.
3. Ibu Praningrum,SE.,M.Si, selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia menguji guna menyempurnakan skripsi ini.
4. Ibu Trisna Murni, SE.,M.Si, selaku Anggota Dosen Penguji I yang telah bersedia menguji, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan skripsi ini.



5. Ibu Rina Suthia Hayu, SE.,MM, selaku Anggota Dosen Penguji II yang telah bersedia menguji guna menyempurnakan skripsi ini.
6. Bapak Edyarsyah, S.Sos.,MM, selaku Wakil Direktur RSUD dr. M. Yunus Bengkulu yang telah memberikan izin penelitian.
7. Ibu Hadara,SKM.,MM selaku Kepala Bagian SekretariatRSUD dr. M. Yunus Bengkulu yang telah memberikan izin penelitian.
8. Bapak Asmara Hadi,SKM selaku Kepala Bagian KeuanganRSUD dr. M. Yunus Bengkulu yang telah memberikan izin penelitian.
9. Bapak Arisdianto,SKM selaku Kepala Bagian Penyusunan Program Dan Evaluasi yang telah memberikan izin pengambilan data penelitian.
10. Terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/i pegawai di bagian Umum dan Keuangan RSUD dr. M. Yunus Bengkulu yang telah bersedia memberikan informasi bagi penelitian ini.
11. Seluruh staf di Program Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu yang telah membantu dan memberikan dukungan.
12. Seluruh teman-teman satu angkatan yang telah memberikan masukan dan dukungan guna menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini dengan harapan, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Ammiinn...

Bengkulu, Juli 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian .....	5

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori .....	6
2.1.1 Kinerja.....	6
2.1.2 Motivasi.....	9
2.1.3 Kemampuan .....	17
2.1.4 Pengaruh Antara Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja.....	20
2.1.5 Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja.....	21
2.1.6 Pengaruh Antara Kemampuan Terhadap Kinerja .....	22
2.2 Penelitian Terdahulu .....	23
2.3 Kerangka Analisis.....	25
2.4 Hipotesis Penelitian .....	26

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian .....	27
3.2 Definisi Operasional .....	27
3.3 Sumber Data .....	30
3.4 Metode Pengambilan Sampel .....	31
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.6 Skala Pengukuran Skor.....	33

3.7	Metode Pengujian Data.....	34
3.7.1	Validitas .....	34
3.7.2	Realibilitas.....	36
3.8	Analisis Data.....	37
3.9	Pengujian Hipotesis .....	37
3.9.1	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	38
3.9.2	Pengujian Secara Bersamaan (Uji F).....	38
3.9.3	Pengujian Individual (Uji t).....	39

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	41
4.1.1	Sejarah Singkat RSUD dr. M. Yunus Bengkulu .....	41
4.1.2	Visi, Misi dan Motto RSUD dr. M. Yunus Bengkulu .....	43
4.1.3	Tugas Pokok dan Fungsi Bagian Umum dan Keuangan RSUD dr. M. Yunus Bengkulu .....	44
4.1.4	Struktur Organisasi RSUD dr. M. Yunus Bengkulu .....	48
4.2	Karakteristik Responden .....	48
4.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian .....	49
4.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi .....	50
4.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan .....	52
4.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai .....	54
4.4	Pengujian Hipotesis .....	57
4.4.1	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	57
4.4.2	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	58
4.4.3	Pengujian Secara Bersamaan (Uji F) .....	59
4.4.4	Pengujian Individual (Uji t) .....	59
4.5	Pembahasan.....	60

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	65
5.2	Saran .....	65

#### **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1	Definisi Operasional Motivasi Pegawai (X1) .....	28
Tabel 3.2	Definisi Operasional Kemampuan Pegawai (X2) .....	29
Tabel 3.3	Definisi Operasional Kinerja Pegawai (Y).....	30
Tabel 3.4	Pegawai Bagian Umum dan Keuangan RSUD dr. M.Yunus Bengkulu .....	31
Tabel 3.5	Pengambilan Sampel Strata Proporsional 5% Pegawai Bagian Umum dan Keuangan RSUD dr. M. Yunus Bengkulu .....	32
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Pegawai .....	35
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Pegawai.....	36
Tabel 4.2	Distribusi Karakteristik Responden di RSUD dr. M. YunusBengkulu .....	49
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi .....	50
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan .....	52
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja .....	54
Tabel 4.6	Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
Tabel 4.7	Analisis Data Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	57
Tabel 4.8	Analisis pengujian secara bersamaan (Uji F) .....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Dimensi Kinerja .....	6
Gambar 2.3 Kerangka Analisis Penelitian .....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD dr. M. Yunus Bengkulu .....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 2. Daftar Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Daftar Wawancara Penelitian
- Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Motivasi, Kemampuan dan Kinerja
- Lampiran 6. Hasil Analisis Frekuensi Instrumen Motivasi, Kemampuan dan Kinerja
- Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8. Tabel Nilai  $r$  Product Moment

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kehidupan suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh manusia dan segenap sumber yang tersedia. Manusia merupakan penggerak suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat dan kreativitas dalam upaya menjaga keberlangsungan kehidupan organisasi. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu organisasi. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang ada pada organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kemampuan kerja, motivasi dan kinerja yang dimilikinya. Ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari (Sarworini, 2007).

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang baik ialah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi (Hadiyatno, 2009).

Pegawai memiliki suatu peranan penting dalam menjalankan aktivitas dan tujuan organisasi yang akan dicapai. Kinerja seorang karyawan dalam perusahaan tentunya tidak terlepas dari motivasi dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kemampuan dan motivasi seorang karyawan akan terlihat dari aktivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, yang selanjutnya akan tercermin dari kinerja yang ditampilkannya (Hanafiah, 2013).

Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi memberikan kekuatan dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau mendorong yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Luthan, 2006).

Menurut Thoha (2002), kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan terdiri dari unsur pengetahuan dan keterampilan yang terdapat dalam diri karyawan. Kemampuan berkorelasi dengan kinerja dan dapat diukur dan diterima sebagai suatu standar kinerja yang baik.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 1413/Menkes/SK/XII/2006 tanggal 27 Desember 2006 Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. M. Yunus Bengkulu merupakan Rumah Sakit milik



Pemerintah Propinsi Bengkulu dengan klasifikasi Rumah Sakit Kelas B.RSUD dr. M. Yunus Bengkulu merupakan salah satu bentuk sistem informasi kesehatan di daerah. Didalamnya memuat berbagai macam data dan informasi tentang pelayanan kesehatan, fasilitas pelayanan kesehatan dan sumber daya manusia yang ada di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu([www.rsudmyunusbengkulu.co.id](http://www.rsudmyunusbengkulu.co.id)).

Penyusunan/penerbitan pedoman pelaksanaan tugas di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu dilaksanakan oleh umum dan keuangan yang mempunyai wewenang mengkoordinasikan penyelenggaraan tugas satuan organisasi yang efektif dan efisien untuk menuju layanan prima pada masing-masing bagian. Di lingkungan Umum dan Keuangan RSUD dr. M. Yunus Bengkulu terdiri dari 3 bagian yaitu bagian sekretariat, keuangan, serta penyusunan program dan evaluasi dengan jumlah pegawai 87 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan keterangan atas nama Wakil Direktur Umum Dan Keuangan RSUD dr. M. Yunus Bengkulu, kondisi kerja sebagian dari pegawai masih adanya pekerjaan yang belum terselesaikan dengan tepat waktu, banyaknya penundaan pekerjaan yang diberikan. Bagi pegawai yang berprestasi akan mendapatkan imbalan/penghargaan dari pihak yang bersangkutan, tetapi imbalan yang diberikan kecil.

Hasil pengamatan dilapangan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu, yaitu faktor motivasi dan faktor kemampuan. Kedua faktor ini teridentifikasi menyebabkan kinerja pegawai belum optimal. Hal ini terlihat dari sebagian pegawai masih ada yang belum mampu untuk mengatasi masalah-masalah dalam

bekerja yang terdapat di unit kerja. Disisi lain pegawai yang berpretasi, pegawai itu sendiri tidak mendapatkan pujian dari atasan maupun pegawai lain serta penghargaan/imbalan. Akibatnya standar kerja yang diharapkan tidak tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya maka disusun suatu rumusan masalah. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan kemampuan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan di pemerintahan maupun perusahaan dalam meningkatkan sumberdaya manusia. Secara khusus penelitian ini berguna sebagai bahan penyempurnaan penentuan kebijakan bagi pemerintah dalam upaya dan meningkatkan kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penulis dalam hal ini membatasi masalah lembaga pemerintah di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu yang berhubungan antara motivasi, kemampuan dan kinerja. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pembahasan motivasi dan kemampuan terhadap kinerja.

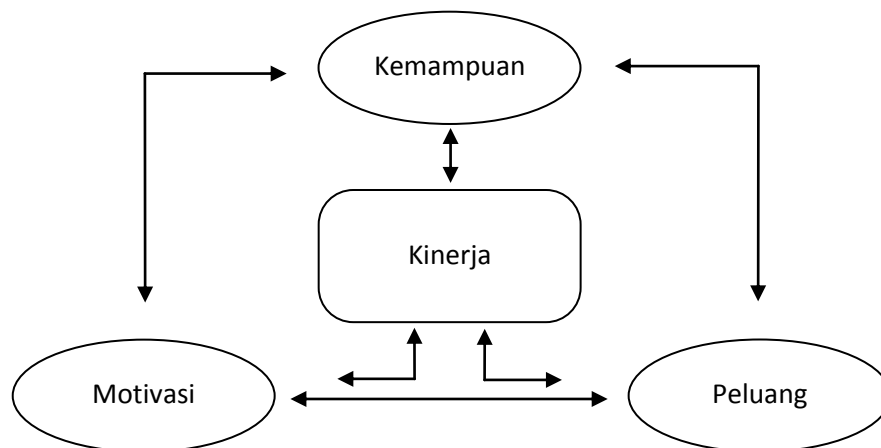
## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Robbins, 2001). Menurut Robbins (1996) menyatakan kinerja merupakan perilaku kerja yang ditempatkan oleh orang-orang yang terlibat dalam perusahaan dan dapat dijelaskan melalui sistem evaluasi kerja (*performance appraisal*).

Dalam kajian teori Robbins (2008), kinerja dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Dimensi kinerja  
*Sumber : Robbins (2008)*

Berdasarkan teori perilaku organisasi di atas kinerja adalah sebagai fungsi (f) dari interaksi antara kemampuan (A) dan motivasi (M) yaitu, kinerja = f(A x M). Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Teori ini

menambahkan peluang untuk berkinerja, meski individu bersedia dan mampu, bisa jadi ada rintangan yang menjadi kendala kinerja. Berdasarkan gambar dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan peluang.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang didasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat kinerja karyawan sangat tergantung pada faktor-faktor yakni: kemampuan yang dimiliki karyawan seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi karyawan yaitu dorongan dari dalam seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan (Robbins, 2001). Menurut Sapar (2011) berpendapat kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2007) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kriteria yang sering dinilai selama proses penilaian kinerja adalah kuantitas dan kualitas.

1. Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai secara kelompok maupun individu sesuai dengan prosedur kerja. Berdasarkan

prosedur pegawai dapat mengetahui seberapa jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kualitas merupakan pegawai yang dituntut untuk bekerja dengan baik sehingga dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar dalam unit kerja tertentu. Pegawai akan memiliki kinerja yang baik apabila hasil kerjanya dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Menurut Mangkunegara dalam kutipan Anggi (2011) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sejumlah faktor yang terdiri dari antara lain: faktor motivasi, faktor kemampuan, otoritas (wewenang), inisiatif, efektifitas dan efisiensi.

1. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge & skill)* artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan demikian pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

### 3. Otoritas (wewenang)

Sifat dari suatu komunikasi/perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusi yang dilakukan.

### 4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya dan kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

### 5. Efektifitas

Suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai, dapat dikatakan kegiatan tersebut efektif, tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

### 6. Efisiensi

Segala sesuatu yang dapat dikerjakan pegawai berkaitan dengan pekerjaan yang menghasilkan secara optimal dan tidak membuang banyak waktu dalam proses pengerjaannya.

#### **2.1.2 Motivasi (*Motivation*)**

Luthans (2006) mendefinisikan motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Sedangkan Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang berperan pada

intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya (Robbins, 2008).

Luhgiatno (2006) berpendapat motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk mengartikannya sampai pada tujuan. Dengan demikian motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi.

Lebih lanjut dikatakan Parinussa (2011) bahwa motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Dalam teori Hirarki Kebutuhan Maslow sebagaimana dikutip Robbins (2008) mengungkapkan bahwa didalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. Psikologis : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan [pakaian dan perumahan] dan kebutuhan jasmani lain.



2. Keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial : mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan : mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

Dalam teori Frederick Herzberg (Handoko, 2001) menyebutkan motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri (Iriani, 2010). Faktor-faktor intrinsik dalam Hasibuan (Simboro, 2011) adalah meliputi :

1. Prestasi

Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

2. Pengakuan orang lain

Pengakuan dari rekan kerja terhadap keberadaan pegawai sebagai personil yang secara bersama-sama merupakan bagian dari sistem dalam pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia organisasi.

### 3. Tanggung jawab

Tuntutan dalam diri pegawai sebagai yang ditempatkan dalam unit kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya.

### 4. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai.

Sedangkan faktor ekstrinsik sebagaimana dijelaskan Iriani (2010) yaitu dorongan yang timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, adanya suruhan orang lain maupun paksaan. Simboro (2011) berpendapat bahwa faktor ekstrinsik (*hygiene factor*) yaitu faktor yang tidak mendorong minat para pegawai untuk berforma baik. Menurut teori Herzberg faktor-faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan bekerja adalah:

#### 1. Kondisi kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai, karyawan akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

#### 2. Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, perlu didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan.

### 3. Gaji

Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

### 4. Status

Posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain Status pekerja mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Status pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya antara lain ditunjukkan oleh klasifikasi jabatan, hak-hak istimewa yang diberikan serta peralatan dan lokasi kerja yang dapat menunjukkan statusnya.

Hanafiah (2013) menyatakan bahwa faktor *hygiene* tidak berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, tetapi faktor *hygiene* berhubungan langsung dengan timbulnya ketidakpuasan kerja. Sehingga faktor-faktor *hygiene* tidak dapat digunakan sebagai alat motivasi, tetapi merupakan alat untuk menciptakan kondisi yang mencegah timbulnya ketidakpuasan. Teori Herzberg faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Robbins (2008) mendefinisikan *theory Existence Relatedness Growth* atau teori ERG yaitu tiga kelompok kebutuhan inti: eksistensi (*Existence*), keterhubungan (*Relatedness*) dan pertumbuhan (*Growth*). Kelompok eksistensi (*Existence*) tentang pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar,

mencakup butir-butir dari Maslow yang dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan. Kelompok kebutuhan kedua adalah kelompok keterhubungan (*Relatedness*) hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antarpribadi status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang lain. Hasrat ini sejalan dengan kebutuhan Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan. Kelompok ketiga yaitu kebutuhan pertumbuhan (*Growth*) hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi yang mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang mencakup pada aktualisasi diri.

Robbins dan Judge(2008) menyatakan *equity theory* atau teori keadilan adalah teori bahwa individu membandingkan masukan-masukan dan hasil pekerjaan mereka dengan masukan-masukan dan hasil pekerjaan orang lain, dan kemudian merespons untuk menghilangkan ketidakadilan. Selain itu, adalah penting untuk memerhatikan bahwa ketika sebagian besar penelitian tentang teori keadilan berfokus pada imbalan kerja, karyawan tampaknya mencari keadilan dalam distribusi penghargaan organisasional yang lain.

Selanjutnya Robbins dan Judge (2008) berpendapat teori keadilan berfokus pada keadilan distributif(*distributive justice*), yaitu keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan yang dirasakan di antara individu-individu. Tetapi semakin lama, keadilan dipikirkan dari sudut keadilan organisasional (*organizational justice*), yang didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Diluar keadilan distributif, tambahan yang penting dalam keadilan organisasional adalah keadilan procedural (*procedural*

*justice*) yaitu keadilan yang dirasa dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan. Tambahan baru tentang keadilan organisasional adalah keadilan interaksional (*interactional justice*) yaitu persepsi individu tentang tingkat sampai mana ia diperlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan teori keadilan memprediksi bahwa, untuk sebagian besar karyawan, motivasi dipengaruhi secara signifikan oleh penghargaan-penghargaan individu lain dan oleh penghargaan-penghargaan individu itu sendiri.

Teori X dan Y ini dikenal dengan Douglas McGregor dalam Robbins (2008) menyatakan bahwa pada dasarnya satu negatif, yang di tandai sebagai teori X dan satu positif yang ditandai dengan teori Y. Setelah memandang cara para manajer menangani para karyawan McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seseorang manajer mengenai kodrat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan asumsi-asumsi tertentu dan bahwa manajer cenderung mencetak perilakunya terhadap bawahannya menurut asumsi ini. Asumsi teori X mengenai yang dipegang para manajer adalah sebagai berikut :

1. Pada umumnya karyawan secara inheren {tertanam dalam dirinya} tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
2. Karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan lebih suka diarahkan.
4. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia, McGregor mendaftar empat asumsi positif, yang disebutnya teori Y :

1. Karyawan dapat memandang kerja sama dengan sewajarnya seperti jika kondisi menyenangkan.
2. Pada umumnya orang-orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
3. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif {pembaharuan} tersebar meluas dalam populasi dan tidak hanya milik dari mereka yang berada dalam posisi manajemen.

Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Pencapaian prestasi dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seorang yang memandang berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran (Robbins, 2008).

Teori motivasi berprestasi McClelland dalam Robbins (2008) mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Penghargaan merupakan salah satu bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan yang telah menunjukkan loyalitas maupun pencapaian tingkat prestasi. penghargaan akan berjalan efektif

apabila diterapkan secara adil yang diberlakukan untuk semua anggota organisasi perusahaan.

Dengan demikian motivasi yang dimaksud penelitian ini adalah tugas yang penting bagi manajemen untuk berkomitmen pada sasaran dengan memberikan kesempatan mengembangkan potensi yang positif pada masing-masing individu yaitu teori Y.

### **2.1.3 Kemampuan(*Ability*)**

Robbins (2001) mendefinisikan kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Nurhadi (2009) kemampuan kerja merupakan kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya.

Selanjutnya Robbins dan Judge (2008) mengungkapkan bahwa kemampuan (*ability*) berarti kapasitas orang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu intelektual dan fisik.

#### **1. Kemampuan intelektual**

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan ini berperan lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang menyusun kemampuan intelektual adalah kecerdasan numeris, pemahaman verbal,

kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan daya ingat.

- a. Kecerdasan numeris adalah kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
  - b. Pemahaman verbal adalah kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain.
  - c. Kecepatan perseptual adalah kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
  - d. Penalaran induktif adalah kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah.
  - e. Penalaran deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
  - f. Visualisasi ruang adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.
  - g. Daya ingat adalah kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.
2. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa. Kemampuan fisik memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Delapan kemampuan fisik dasar adalah kekuatan



dimanis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan extent keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, stamina.

- a. Kekuatan dinamis adalah kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu.
- b. Kekuatan tubuh adalah kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh.
- c. Kekuatan statik adalah kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.
- d. Keluwesan extent adalah kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin.
- e. Keluwesan dinamis adalah kemampuan melakukan gerakan cepat.
- f. Koordinasi tubuh adalah kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.
- g. Keseimbangan adalah kemampuan mempertahankan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan dalam bekerja.
- h. Stamina adalah kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu.

Menurut Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2007), faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*) yang dirumuskan bahwa:

$$Ability = Knowledge + Skill$$

- a. Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman

yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

- b. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Dengan demikian kemampuan yang dimaksud penelitian ini adalah kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

#### **2.1.4 Pengaruh antara Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja**

Gibson dalam Luhglatno (2006) berpendapat kinerja sumber daya manusia adalah fungsi dari motivasi dan *ability* atau perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi, demikian sebaliknya.

Dalam hubungan ini faktor penempatan pegawai/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kemampuan yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi (Mulyono, 2012).

Lebih lanjut dikatakan Choiriyah dan Taslim (2012) bahwa kinerja yang tinggi akan lebih terjamin, jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya dan sekaligus dapat mengembangkan kemampuan kerjanya. Melalui pemotivasian dan pengembangan kemampuan kerja yang maksimal, maka organisasi akan memperoleh pegawai yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

### 2.1.5 Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2005) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Choiriyah dan Taslim (2012) mengungkapkan setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang diharapkan nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Farlen (2011) berpendapat bahwa suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologisnya atau menunjukkan bahwa gairah atau ketidaksihingan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya yang mendorongnya.

Pegawai akan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan (Mudayana, 2010).

### **2.1.6 Pengaruh antara Kemampuan terhadap Kinerja**

Kemampuan perilaku adalah tingkat kecerdasan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta kepandaian menyesuaikan dengan lingkungan kerja.

Menurut Nayono (Nadapdap, 2012), kemampuan adalah tersedianya modal kecakapan, ketangkasan, keterampilan atau modal lain yang memungkinkan anggotanya dapat berbuat banyak untuk organisasinya. Dengan demikian apabila karyawan memiliki kemampuan pendidikan formal yang ditempuh, pendidikan non formal, tingkat pengalaman kerja yang dimiliki, tingkat keinginan (kemauan), maka akan mampu mendorong kinerjanya.

Kurniatiet *al*, (2012) berpendapat tingkat kemampuan atau potensi yang mereka miliki mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja, karena dalam konteks di lapangan karyawan yang memiliki potensi yang besar atau kemampuan akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk maju.

Lebih lanjut dikatakan Kurniatiet *al*, (2012) bahwa kemampuan dan motivasi lebih baik dibandingkan karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi. Hal ini dikarenakan jika seseorang memiliki potensi yang ada dalam dirinya tinggi pasti pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang tersebut sangat luas dan hal tersebut mampu meningkatkan kinerja dalam bekerja, dan juga sebaliknya jika seseorang tidak mempunyai kemampuan atau potensi, motivasi dan orang tersebut tidak mau menggali potensi yang ada secara otomatis tingkat kinerjanya tidak akan meningkat.

Hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Hal ini terlihat dari pegawai dengan kemampuan kerja yang rendah cenderung mempunyai kinerja yang rendah pula. Sedangkan pegawai dengan kemampuan kerja yang tinggi sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi pula (Rachmawati *et al*, 2006).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh pada pengembangan sumber daya yang mengacu pada kinerja individu pegawai. Kemampuan yang rendah akan menghasilkan kinerja rendah dan apabila kemampuan karyawan tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan peneliti tentang motivasi, kemampuan dan kinerja.

**Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Choiriyah dan Taslim(2012)	Regresi Linear Berganda	Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Dinas Kabupaten Komerling Ilir	Motivasi, kemampuan dan kinerja	Motivasi cukup memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai, adapun bentuk dari motivasi yang diberikan dapat dilakukan melalui dua langkah atau metode, yaitu metode langsung dan metode tidak langsung.
Rachmawati <i>et al</i> , (2006)	Regresi Linier Berganda	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah	Motivasi, kemampuan dan kepemimpinan	Ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara variabel motivasi kerja, kemampuan kerja serta gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.
Nurhadi (2009)	Regresi Linier Berganda	Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi	Motivasi, kemampuan dan kinerja	motivasi kerja dan bekerja kemampuan diterima oleh karyawan yang cukup baik dan pencocokan yang diharapkan juga dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan telah motivatted dan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja di sana tugas oleh petugas kepala juga perusahaan, dan dari beberapa linear hasil analisis regresi adalah mendapatkan motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi.
Parinussa (2011)	Regresi Linier Berganda	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura	Kemampuan, motivasi dan kinerja	adanya hubungan yang signifikan antara kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Jayapura, sehingga dapat dikatakan, Kemampuan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kota Jayapura

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah objek penelitian yang diambil berbeda. Objek penelitian ini yaitu di Rumah Sakit Umum Daerah dr. M. Yunus Bengkulu.

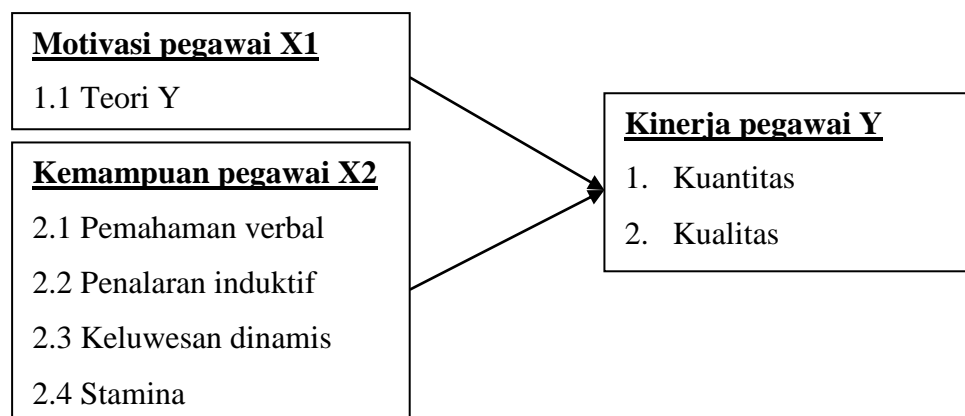
### 2.3 Kerangka Analisis

Proses kinerja seorang pegawai dapat berjalan dengan baik dan benar apabila motivasi tersebut memberikan dorongan kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Namun demikian, motivasi yang baik tanpa didukung oleh kemampuan pegawai yang cukup juga tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Motivasi merupakan suatu dorongan kepada seseorang yang melakukan aktivitas pekerjaannya yang berupa usaha dan kemauan, jadi ada arahan dengan adanya motivasi berarti ada arahan mengenai apa yang harus dikerjakan dan diperbuat untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Nurhadi, 2009).

Snell dalam Luhglatno (2006) mengemukakan apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dari usaha yang lebih besar dari pada karyawan yang berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas baik dari kajian yang telah dilakukan maupun rencana penelitian yang akan dilakukan kerangka analisis yang digunakan terdapat pada gambar 2.3.



Gambar 2.3 Kerangka Analisis Penelitian  
Sumber : Robbins (2008)

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka analisis yang telah dijelaskan, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1 : Diduga terdapat pengaruh motivasi dan kemampuan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu.
2. H2 : Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu.
3. H3 : Diduga terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis dengan harapan membenarkan dugaan yang telah dirumuskan dan dapat mendukung teori. Atas asumsi tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory study*. *Explanatory study* yaitu bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih yang telah dilakukan. Data diperoleh melalui wawancara dan menggunakan kuesioner yang menyingkapi beberapa pola yang terkait dan dikembangkan dengan hipotesis dirumuskan untuk pengujian (Sekaran, 2006). Hal ini menunjukkan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional, indikator, dan pengukuran terhadap variabel yang telah ditetapkan dalam penelitian ini meliputi motivasi (X1), kemampuan (X2), kinerja (Y), dengan masing-masing sub variabel sebagai berikut :

A. Motivasi pegawai (X1) adalah dorongan yang membuat pegawai melaksanakan fungsi dan perannya, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri pegawai. Motivasi di lingkungan umum dan keuangan RSUD dr. M. Yunus Bengkulu terdiri dari:

1. Teori Y (X1.1) pegawai memandang positif pada saat bekerja bertanggung jawab akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Motivasi Pegawai (X1)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Motivasi pegawai (X1)	Teori Y (X1.1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai secara inheren menyukai kerja tidak untuk menghindari pekerjaan</li> <li>2. Pegawai tidak menghindari bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan</li> <li>3. Pegawai memiliki pengendalian diri untuk bekerja sesuai tujuan instansi dalam berkomitmen pada sasaran</li> <li>4. Pegawai dapat memandang positif pada saat bekerja</li> <li>5. Pegawai dapat selalu berusaha dalam menjalankan pekerjaan</li> <li>6. Pegawai selalu dapat mengambil keputusan inovatif dalam setiap pekerjaan</li> </ol>	Robbins (2008)

B. Kemampuan pegawai (X2) adalah adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang mencakup pengetahuan dan keterampilan yang mendukung.

1. Pemahaman verbal (X2.1) adalah kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain.
2. Penalaran induktif (X2.2) adalah kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah.

3. Keluwesan dinamis (X2.3) adalah kemampuan pegawai dalam melakukan gerakan cepat.
4. Stamina (X2.4) adalah kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu.

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Kemampuan Pegawai (X2)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Kemampuan pegawai (X2)	Pemahaman verbal (X2.1)	7. Pegawai mampu memahami apa yang didengar perintah tugas atasan 8. Pegawai mampu memahami apa yang dibaca pekerjaan yang ditugaskan	Robbins dan Judge (2008)
	Penalaran induktif (X2.2)	9. Pegawai mampu mengurutkan logis masalah tugas yang dipekerjakan 10. Pegawai mampu menyelesaikan memecahkan masalah yang ditugaskan	
	Keluwesan dinamis (X2.3)	11. Pegawai mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cepat	
	Stamina (X2.4)	12. Pegawai mampu berupaya maksimum dalam kurun waktu tugas pekerjaan	

C. Kinerja pegawai (Y) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu.

1. Kuantitas (Y1) jumlah pekerjaan yang dihasilkan secara individu maupun sekelompok pegawai sesuai dengan standar bekerja serta terpenuhinya target di unit kerja.

2. Kualitas (Y2) pekerjaan yang dituntut kepada pegawai untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang memenuhi persyaratan, ketelitian dalam bekerja serta tepat pada waktunya.

**Tabel 3.3 Definisi Operasional Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Kinerja pegawai (Y)	Kuantitas (Y1)	13. Pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar kerja 14. Pegawai mampu memenuhi target pekerjaan	Mangkunegara (2007)
	Kualitas (Y2)	15. Pegawai disiplin dalam bekerja 16. Pegawai mewujudkan keselamatan pelanggan 17. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	

### 3.3 Sumber Data

Sumber data yang dikumpulkan penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer sumber data yang langsung memberikan data melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner. Data sekunder sumber data yang tidak langsung memberikan data melalui dokumen, antara lain: biodata pegawai, struktur organisasi, profil RSUD dr. M. Yunus Bengkulu, hasil dan tujuan penelitian yang dilakukan secara relevan (Sugiyono, 2013).

### 3.4 Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal, orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti (Sekaran, 2006). Populasi yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu sebanyak 87 orang PNS untuk kuesioner.

**Tabel 3.4 Pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu**

No	Bagian Umum Dan Keuangan	Pegawai
1	<b>Sekretariat</b>	
	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	14
	Sub Bagian Umum dan Perlengkapan	16
	Sub Bagian Hukum Masyarakat dan Kemitraan	5
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>
2	<b>Keuangan</b>	
	Sub Bagian Anggaran dan Mobilitasi Dana	10
	Sub Bagian Akuntansi dan Verifikasi	13
	Sub Bagian Pemasaran dan Asuransi	8
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>
3	<b>Penyusunan Program Dan Evaluasi</b>	
	Sub Bagian Data dan Informasi	4
	Sub Bagian Rekam Medis	7
	Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	10
<b>Jumlah</b>		<b>21</b>
<b>Total</b>		<b>87</b>

Sumber : RSUD dr. M. Yunus Bengkulu (2013)

Selanjutnya Sugiyono (2013) menyatakan sampel merupakan subkelompok atau sebagian dari populasi. Sehingga populasi dalam penelitian menggunakan metode sensus.

Metode yang digunakan wawancara adalah *proporsional stratified random sampling design* yaitu desain pengambilan sampel acak berstrata proporsional.

Peneliti memutuskan untuk memasukkan dalam sampel 5% anggota dari setiap strata dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 5 orang (Sekaran, 2006).

**Tabel 3.5 Pengambilan Sampel Strata Proporsional 5% Pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu**

No	Bagian Umum Dan Keuangan	Populasi	Pengambilan sampel proporsional (5% dari populasi)
1	Sekretariat	35	2
2	Keuangan	29	2
3	Penyusunan Program dan Evaluasi	21	1
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>5</b>

*Sumber : RSUD dr. M. Yunus Bengkulu (2013)*

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode data yang dikumpulkan digunakan data primer. Adapun prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

1. Wawancara adalah metode untuk mengumpulkan data berdasarkan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat diartikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan untuk menjelaskan permasalahan variabel peneliti dengan responden berdasarkan hipotesis penelitian (Sugiyono, 2013).
2. Kuesiner adalah suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pernyataan secara tertulis kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian.
3. Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data yang berasal dari beberapa literatur serta bacaan lain yang mendukung penelitian ini.

### 3.6 Skala Pengukuran Skor

Penentuan skor dengan menggunakan skala interval. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa pengukuran variabel dengan skala interval menggunakan instrumen skala Likert. Kuesioner yang akan disebarkan dilengkapi dengan 5 alternatif jawaban, masing-masing alternatif diberi skor yaitu:

SS = Sangat Setuju diberi skor 5

S = Setuju diberi skor 4

CS = Cukup Setuju diberi skor 3

KS = Kurang Setuju diberi skor 2

TS = Tidak Setuju diberi skor 1

Skala Likert menurut Sugiyono (2013) digunakan sebagai acuan untuk menentukan kelas interval hasil penelitian. Penelitian kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian dengan penentuan rata-rata keseluruhan sebagai berikut:

- a. Nilai tertinggi adalah 5,00 dan nilai terendah adalah 1,00
- b. Interval kelas adalah  $(5-1)/5 = 0,80$  sehingga didapat kelas rata-rata yaitu:

1,00 – 1,80 = sangat rendah/sangat lemah/sangat tidak baik

1,81 – 2,60 = rendah/lemah/tidak baik

2,61 – 3,40 = cukup baik/cukup kuat/cukup tinggi

3,41 – 4,20 = tinggi/kuat/baik

4,21 – 5,00 = sangat tinggi/sangat kuat/sangat baik

### **3.7 Metode Pengujian Data**

#### **3.7.1 Validitas**

Untuk mendapatkan instrumen yang valid maka dilakukan uji validitas. Menurut Sugiyono (2013), alat ukur dikatakan valid apabila alat ukur tersebut dapat mengukur obyek yang seharusnya diukur.

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini digunakan cara validitas konstruk, yakni menyusun tolak ukur operasional dari kerangka suatu konsep dengan cara pemahaman atau logika atas dasar pengetahuan ilmiah. Isi kuesioner disesuaikan dengan konsep dan teori yang telah dikemukakan oleh para ahli. Disamping itu, melakukan konsultasi dengan pihak yang dianggap menguasai materi daftar kuesioner yang digunakan. Hasil uji validitas instrumen tertera pada tabel berikut :



**Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Pegawai**

Variabel/elemen	Koefisien Rata-rata	Keterangan
<b>Motivasi (X1)</b>		
1. Pegawai secara inheren menyukai kerja tidak untuk menghindari pekerjaan	0,407	Valid
2. Pegawai mampu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan	0,422	Valid
3. Pegawai mampu akan pengawasan diri dalam melaksanakan pekerjaannya	0,397	Valid
4. Pegawai merasa aman dalam bekerja	0,397	Valid
5. Pegawai mampu berkomitmen pada sasaran dalam menjalankan pekerjaan	0,423	Valid
6. Pegawai mampu untuk mengambil keputusan inovatif dalam setiap pekerjaan	0,485	Valid
<b>Kemampuan (X2)</b>		
7. Pegawai mampu memahami apa yang didengar perintah tugas atasan	0,465	Valid
8. Pegawai mampu memahami apa yang dibaca pekerjaan yang ditugaskan	0,568	Valid
9. Pegawai mampu mengurutkan logis masalah tugas yang dipekerjakan	0,495	Valid
10. Pegawai mampu menyelesaikan memecahkan masalah yang ditugaskan	0,451	Valid
11. Pegawai mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cepat	0,460	Valid
12. Pegawai mampu berupaya maksimum dalam kurun waktu tugas pekerjaan	0,489	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>		
13. Saudara mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar kerja	0,417	Valid
14. Saudara mampu memenuhi target pekerjaan	0,519	Valid
15. Saudara disiplin dalam bekerja	0,465	Valid
16. Saudara mewujudkan keselamatan pelanggan	0,485	Valid
17. Saudara mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,656	Valid

*Sumber :Hasil penelitian (2014)*

Berdasarkan hasil analisis, nilai Berdasarkan hasil analisis, nilai korelasi dalam uji validitas item (butir) pada penelitian ini, berkisar antara 0,397 sampai

dengan 0,645. Menurut Sugiyono (2013), syarat minimum koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator, positif dan lebih besar dari r-tabel ( $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ), maka instrumen tersebut sudah valid. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa seluruh nilai koefisien korelasi indikator penelitian lebih besar dari nilai r-tabel 0,213 ( $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ). Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa seluruh indikator penelitian dinyatakan valid.

### 3.7.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013). Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*.

**Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Pegawai**

Variabel/elemen	Koefisien Cronbach ( $\alpha$ )	Keterangan
Motivasi (X1)	0,692	Reliabel
Kemampuan (X2)	0,749	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,741	Reliabel

*Sumber : Hasil Penelitian (2014)*

Instrumen penelitian dikatakan mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai Alpha lebih besar dari 0,6 berdasarkan peneliti terdahulu Mauludin (Hanafiah, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan tentang motivasi, kemampuan dan kinerja yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

### 3.8 Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, kemampuan dan kinerja pegawai, maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

$b_1, b_2$  : Koefisien Regresi

$X_1$  : Motivasi

$X_2$  : Kemampuan

### 3.9 Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (Suharso, 2006) untuk menilai ketepatan (*goodness of fit*) suatu model regresi yang diduga, adalah diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F. Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana hipotesa  $H_0$  ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana hipotesa  $H_0$  diterima.

#### 3.9.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Gujarati (2003) menyatakan bahwa nilai determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan *variance*

variabel dependen. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel independen lain yang belum atau tidak dimasukkan di dalam model. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik, maka banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjustedR<sup>2</sup>*.

Nilai *adjustedR<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Sedangkan bila menggunakan nilai ( $R^2$ ) maka setiap tambahan satu variabel independen, ( $R^2$ ) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

### **3.9.2 Pengujian Secara Bersamaan (Uji F)**

Pengujian secara serentak (Uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013).

$$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$$

Artinya :Variabel motivasi dan kemampuan secara bersama-sama bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan umum dan keuangan.

$$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$$

Artinya :Variabel motivasi dan kemampuan secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan umum dan keuangan.

Uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hasil perhitungan dengan F-tabel, maka akan diketahui hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersamaan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

### **3.9.3 Pengujian Individual (Uji t)**

Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $\beta_i$ ) sama dengan nol.

Uji t merupakan prosedur yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kesalahan hipotesis nol dan hasil sampel. Ide pokok yang melatarbelakangi pengujian ini adalah uji statistik dan distribusi sampel dari suatu statistik di bawah hipotesis nol. Keputusan untuk menolak  $H_0$  dibuat berdasarkan nilai uji t yang diperoleh dari data yang ada. Uji t dilakukan untuk menunjukkan signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap variabel bebas yang lain konstan. Hipotesis nol yang digunakan:

$$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$$

Artinya : Tiap variabel motivasi dan kemampuan masing-masing bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan umum dan keuangan.

Adapun hipotesis alternatifnya adalah:

$$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$$

Artinya : Tiap variabel motivasi dan kemampuan masing-masing merupakan penjelas yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan umum dan keuangan.

Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel atau melihat P-value. Bila P-value lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, jika P-value lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Jika nilai signifikansi didapat dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel, maka bila t-hitung lebih besar daripada t-tabel artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai t-hitung lebih kecil daripada t-tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.