

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Untuk menerangkan hasil penelitian ini maka penulis mendeskripsikan mengenai objek penelitian yang diteliti dan menganalisis tanggapan responden terhadap variabel yang penelitian. Pernyataan tersebut terdiri dari 22 item pernyataan mengenai pernyataan dari variabel kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y). Dari item pernyataan tersebut akan dianalisis untuk mengetahui berapa banyak responden yang memilih pernyataan tersebut dan akan diperoleh nilai rata – rata tertinggi dan nilai terendah.

4.1.1. Gambaran Umum Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu

Pada awalnya diadakan rapat kerja Kepala Daerah seluruh Indonesia di Jakarta pada tanggal 17 sampai dengan 19 Mei 1973 dengan arahan dan petunjuk Mendagri untuk membentuk Dinas Pendapatan Daerah. Surat Edaran Mendagri tersebut menunggu laporan perihal pembentukan Dinas Pendapatan Daerah Tingkat 1 dimaksud khususnya Propinsi – Propinsi “ Sumatera Utara, Bengkulu, Kalimantan Tengah dan Irian Jaya” setelah diterimanya edaran tersebut, maka barulah dibentuk Dinas Pendapatan Daerah Tingkat 1 Bengkulu pada tanggal 16 Juni 1976 dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 1975 tanggal 1 November 1975 tentang Pembentukan Dinas Pendapatan Daerah Tingkat 1 Bengkulu dengan susunan organisasi dan tata kerja Dinas Pendapatan Daerah Tingkat 1 Bengkulu pada mulanya.

Mengingat sangat pentingnya keberadaan Dinas Pendapatan Daerah dalam rangka usaha peningkatan Pendapatan Daerah Otonom, maka sebagai pengarah kebijakan dalam usaha penertiban dan peningkatan Pendapatan Daerah berdasarkan Undang – Undang Nomor 5 tahun 1974 terhadap fungsi Dinas Pendapatan Daerah maka dengan Surat Mendagri Nomor Kupd 7/36/17 tanggal 28 November 1977 tentang Penegasan Fungsi Dinas Pendapatan Daerah, ketegasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Dinas Pendapatan Daerah adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah.
2. Dalam menjalankan tugasnya, Kepada Dinas Pendapatan Daerah berada sepenuhnya dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah.
3. Kepala Dinas Pendapatan Daerah adalah pemberi nasihat kepada kepada daerah mempertimbangkan besarnya/beratnya pungutan – pungutan Daerah terhadap masalah pendapatan sumber – sumber Pendapatan Daerah yang baru ataupun terhadap pungutan – pungutan.
4. Dinas Pendapatan Daerah tingkat 1 mengadakan koordinasi, pengarah bimbingan, dan pembinaan baik administrasi maupun teknis pungutan dalam rangka pelaksanaan pungutan yang berkaitan dengan Retribusi Daerah ditingkat II bawahannya.
5. Kepala Dinas Pendapatan Daerah Tingkat II mengadakan koordinasi, pungutan Daeah yang dikelola oleh Dinas – Dinas Otonom dan Lembaga – lembaga di Daerah Tingkat II yang bersangkutan dengan cara memperoleh laporan data – data serta mengadakan terhadap kegiatan dan usaha – usaha Dinas lembaga tersebut.

Visi dan Misi Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu

a. Visi

Terwujudnya peningkatan Pendapatan Daerah yang berkesinambungan dan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

b. Misi

Adapun misi Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu adalah sebagai berikut :

1. Menggali, meningkatkan dan mengembangkan sumber – sumber pendapatan daerah yang memungkinkan.
2. Meningkatkan kualitas SDM
3. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan system komputerisasi online

Struktur Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu

Susunan organisasi Dinas pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dispenda
2. Sekretariat
 - 1) Sub bagian umum
 - 2) Sub bagian Perencanaan dan Pelaporan
 - 3) Sub bagian Keuangan
3. Bidang Pengembangan dan Penyuluhan
 - 1) Seksi Penelitian dan Pengembangan
 - 2) Seksi hukum dan penyuluhan

DINA MURNIANTO
Pembina TK INP 19950319 199593 1007

SUB BAG. REKREASIAN
Fitrianyale
Pembina Madya TK 19950219 199503 1005

SUB BAG. KAWASAR
NARTYU MAG LILAKA Sca
Pembina Madya TK 19950219 199503 1001

SEKSI PEMBINAAN DAN PELAKSANAAN
Majidelaah
Pembina Madya TK 19950319 199503 1001

SEKSI PEMBINAAN DAN PELAKSANAAN
Majidelaah
Pembina TK 19950311 199503 1001

SEKSI PEMBINAAN DAN PELAKSANAAN
Majidelaah
Pembina TK 19950311 199503 1001

SEKSI PERAGAMAAN
PENERBITAN DAN PELAKSANAAN
M. Ruzaidi S. Shi
Pembina Madya TK 19950309 199503 1001

KELUW. DR. JAWANTAN FUR. BISMAL

SEKSI PERAGAMAAN DAN PELAKSANAAN
DINA MURNIANTO
Pembina TK INP 19950319 199593 1007

SEKSI PERAGAMAAN DAN PELAKSANAAN
DINA MURNIANTO
Pembina TK INP 19950319 199593 1007

SEKSI PERAGAMAAN DAN PELAKSANAAN
DINA MURNIANTO
Pembina TK INP 19950319 199593 1007

SEKSI PERAGAMAAN DAN PELAKSANAAN
DINA MURNIANTO
Pembina TK INP 19950319 199593 1007

SEKSI PERAGAMAAN DAN PELAKSANAAN
DINA MURNIANTO
Pembina TK INP 19950319 199593 1007

SEKSI PERAGAMAAN DAN PELAKSANAAN
DINA MURNIANTO
Pembina TK INP 19950319 199593 1007

SEKSI PERAGAMAAN DAN PELAKSANAAN
DINA MURNIANTO
Pembina TK INP 19950319 199593 1007

SEKSI PERAGAMAAN DAN PELAKSANAAN
DINA MURNIANTO
Pembina TK INP 19950319 199593 1007

SEKSI PERAGAMAAN DAN PELAKSANAAN
DINA MURNIANTO
Pembina TK INP 19950319 199593 1007

SEKSI PERAGAMAAN DAN PELAKSANAAN
DINA MURNIANTO
Pembina TK INP 19950319 199593 1007

SEKSI PERAGAMAAN DAN PELAKSANAAN
DINA MURNIANTO
Pembina TK INP 19950319 199593 1007

SEKSI PERAGAMAAN DAN PELAKSANAAN
DINA MURNIANTO
Pembina TK INP 19950319 199593 1007

<p>Dr. Hidayat Pembina Madya TK 19950219 199503 1006</p>	<p>HERMAN S. SOE Pembina Madya TK 19950219 199503 1001</p>	<p>DR. HERRY ANGGUS Pembina TK INP 19950219 199503 1001</p>	<p>DR. HERRY ANGGUS Pembina TK INP 19950219 199503 1001</p>	<p>M. Ruzaidi S. Shi Pembina Madya TK 19950309 199503 1001</p>	<p>M. Ruzaidi S. Shi Pembina Madya TK 19950309 199503 1001</p>	<p>HERMAN S. SOE Pembina Madya TK 19950219 199503 1001</p>	<p>DR. HERRY ANGGUS Pembina TK INP 19950219 199503 1001</p>	<p>DR. HERRY ANGGUS Pembina TK INP 19950219 199503 1001</p>	<p>M. Ruzaidi S. Shi Pembina Madya TK 19950309 199503 1001</p>	<p>M. Ruzaidi S. Shi Pembina Madya TK 19950309 199503 1001</p>
<p>DR. HERRY ANGGUS Pembina TK INP 19950219 199503 1001</p>	<p>HERMAN S. SOE Pembina Madya TK 19950219 199503 1001</p>	<p>DR. HERRY ANGGUS Pembina TK INP 19950219 199503 1001</p>	<p>DR. HERRY ANGGUS Pembina TK INP 19950219 199503 1001</p>	<p>M. Ruzaidi S. Shi Pembina Madya TK 19950309 199503 1001</p>	<p>M. Ruzaidi S. Shi Pembina Madya TK 19950309 199503 1001</p>	<p>HERMAN S. SOE Pembina Madya TK 19950219 199503 1001</p>	<p>DR. HERRY ANGGUS Pembina TK INP 19950219 199503 1001</p>	<p>DR. HERRY ANGGUS Pembina TK INP 19950219 199503 1001</p>	<p>M. Ruzaidi S. Shi Pembina Madya TK 19950309 199503 1001</p>	<p>M. Ruzaidi S. Shi Pembina Madya TK 19950309 199503 1001</p>
<p>DR. HERRY ANGGUS Pembina TK INP 19950219 199503 1001</p>	<p>HERMAN S. SOE Pembina Madya TK 19950219 199503 1001</p>	<p>DR. HERRY ANGGUS Pembina TK INP 19950219 199503 1001</p>	<p>DR. HERRY ANGGUS Pembina TK INP 19950219 199503 1001</p>	<p>M. Ruzaidi S. Shi Pembina Madya TK 19950309 199503 1001</p>	<p>M. Ruzaidi S. Shi Pembina Madya TK 19950309 199503 1001</p>	<p>HERMAN S. SOE Pembina Madya TK 19950219 199503 1001</p>	<p>DR. HERRY ANGGUS Pembina TK INP 19950219 199503 1001</p>	<p>DR. HERRY ANGGUS Pembina TK INP 19950219 199503 1001</p>	<p>M. Ruzaidi S. Shi Pembina Madya TK 19950309 199503 1001</p>	<p>M. Ruzaidi S. Shi Pembina Madya TK 19950309 199503 1001</p>

- 3) Seksi data dan informasi
4. Bidang Pajak Daerah
 - 1) Seksi penerimaan PKB & BBN-KB
 - 2) Seksi penerimaan Pajak Daerah lainnya
 - 3) Seksi verifikasi dan keberatan
5. Bidang Retrebusi, PLL dan Dana Bagi Hasil
 - 1) Seksi penerimaan Retribusi dan PLL
 - 2) Seksi penerimaan dana bagi hasil pajak
 - 3) Seksi penerimaan dan bagi hasil bukan pajak
6. Bidang Pengawasan dan Pelaporan
 - 1) Seksi pembukuan dan pelaporan
 - 2) Seksi pengawasan teknis Administrasi dan Operasional
 - 3) Seksi pengawasan penerimaan daerah
7. Unit Pelaksana Teknis Daerah terdiri dari 9 kab/kota

Tugas Pokok dan Fungsi

1. Kepala Dispenda

a. Tugas :

Membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan Daerah di bidang Pendapatan Daerah.

b. Fungsi :

Fungsi kepala Dinas adalah sebagaimana diatur di dalam Pasal 41 Peraturan Daerah Nomor 7 tahun 2008.

Kepala Dinas, membawakan

- 1) Sekretaris
- 2) Kepala Bidang Pengembangan dan Penyuluhan
- 3) Kepala Bidang Pajak Daerah
- 4) Kepala Bidang Retrebusi, Pendapatan lain – lain dan Dana Bagi Hasil
- 5) Kepala Bidang Pengawasan dan Pelaporan

2. Sekretaris

a. Tugas Pokok :

Mengarahkan penyusunan program kerja, pengelolaan urusan keuangan kepegawaian, peraturan perundang – undangan, kelembagaan, rumah tangga, perlengkapan, dokumentasi dan informasi.

b. Fungsi

1. Penyusunan program kerja, evaluasi dan pelaporan
2. Pengelolaan keuangan
3. Pengelolaan kepegawaian, perlengkapan, persuratan dokumentasi dan informasi.

3. Bidang Pengembangan dan Penyuluhan

a. Tugas Pokok :

Melaksanakan kegiatan mencari, menggali sumber – sumber potensi pendapatan yang baru, membuat dan menyusun rancangan peraturan daerah. Peraturan gubernur, keputusan gubernur dan keputusan Kepala Dinas serta melaksanakan penyuluhan kepada masyarakat

wajib pajak/wajib retribusi, menghimpun, mengelolah dan mencatat data objek/subjek pajak/retribusi serta melakukan penyajian/menginformasikan data objek dan subjek pajak/retribusi.

b. Fungsi

1. Penelitian dan pengembangan potensi yang berhubungan dengan peningkatan Pendapatan Daerah.
2. Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah, Peraturan Gubernur/keputusan Gubernur/instruksi Gubernur maupun keputusan Kelapa Dinas yang berkenaan dengan peningkatan pendapatan daerah
3. Penyuluhan kepada masyarakat wajib pajak/wajib retribusi
4. Pengelolaan data serta menyajikan data Objek pajak/retribusi.

4. Bidang Pajak Daerah

a. Tugas

Merumuskan kebijakan teknis dibidang perpajakan, merumuskan program dan pelaksanaan pungutan pajak daerah.

b. Fungsi

1. Pelaksanaan kegiatan Adminsitrase pendaftaran wajib pajak
2. Pelaksanaan pengolahan data dan informasi tentang wajib pajak/objek pajak
3. Pelaksanaan penetapan dan perhitungan jumlah pajak
4. Pelaksanaan pemeriksaan kepatuhan wajib pajak

5. Bidang Retribusi, Pendapatan Lain – lain dan Dana Bagi Hasil

a. Tugas Pokok :

Pengkoordinasian pengawasan dan pembinaan dalam bidang retribusi, pendapatan lain – lain dan sumbangan pihak ke III (tiga) yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi serta Bagi Hasil Pajak, Bagi Hasil Bukan Pajak dan pengurusan Dana Alokasi Umum (DAU) dan Dana Alokasi Khusus (DAK)

b. Fungsi

1. Penataan administrasi pemungutan retribusi, penerimaan lain – lain dan sumbangan pihak ke III (tiga) serta pendataan dan pelaporan.
2. Pengawasan dan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas retribusi, penerimaan lain – lain dan sumbangan pihak ke III (tiga).
3. Penyempurnaan administrasi pemungutan retribusi, penerimaan lain – lain dan sumbangan pihak ke III (tiga).
4. Penyuluhan dan bimbingan teknis terhadap petugas serta wajib retribusi.
5. Internalisasi dan eksternalisasi retribusi, penerimaan lain – lain dan sumbangan pihak ke III (tiga).
6. Perumusan kebijakan dibidang retribusi, pendapatan lain – lain dan sumbangan pihak ke III (tiga).

7. Penataan administrasi penerimaan bagi hasil pajak, bagi hasil bukan pajak, dana alokasi umum (DAU) dan dana alokasi khusus (DAK).

6. Bidang Pengawasan dan Pelaporan

a. Tugas

Melakukan pengawasan pemungutan penerimaan pembinaan pelaksana teknis pemungutan pelaporan.

b. Fungsi

1. Pengawasan pelaksanaan pungutan penerimaan pajak dan retribusi serta penerimaan lainnya.
2. Pelaksanaan pembinaan teknis pemungutan.
3. Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan teknis pelaporan
4. Pelaksanaan evaluasi pemungutan dan pelaporan
5. Pelaporan berkala bidang pendapatan

4.1.2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang yang dijadikan sampel untuk penelitian merupakan pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu. Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah Jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja responden. Untuk lebih jelasnya mengenai data diri responden tersebut dapat dilihat pada karakteristik berikut dalam jumlah dan persentase.

Tabel 4.1. Karakteritik Responden

No	Karakteristik Responden	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	39	39,00
		Perempuan	61	61,00
	Jumlah		100	100
2	Umur	≤ 20 th	-	-
		21 – 30 th	43	43,00
		31 – 40 th	44	44,00
		41 – 50 th	5	5,00
		≥ 50 th	8	8,00
	Jumlah		100	100
3	Pendidikan	SMA	-	-
		D3	8	8,00
		S1	85	85,00
		S2	7	7,00
	Jumlah		100	100
4	Masa Kerja	≤ 5 th	19	19,00
		6 – 10 th	37	37,00
		11 – 15 th	25	25,00
		16 – 20 th	8	8,00
		≥ 21 th	11	11,00
	Jumlah		100	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa jenis kelamin jumlah pegawai perempuan yaitu 61,00% lebih banyak dibandingkan pegawai laki – laki sebesar 39%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih besar dibandingkan pegawai laki – laki. Hal ini karena Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu dalam merekrut pegawainya ditentukan langsung oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Propinsi kebetulan banyak perempuan yang diterima untuk bekerja Di Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu selain itu juga didukung dengan kemampuan, pemikiran dan pengetahuan yang dimilikinya terhadap pekerjaan yang akan dilakukan.

Untuk umur responden yang terbanyak adalah 31 sampai 40 tahun sebanyak 44 orang atau 44,00%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu sebagian besar masih muda dan pada umur yang masih produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang relatif muda dan masih produktif, pegawai memiliki kemampuan dan ketrampilan yang baik dan motivasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pada karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu diketahui bahwa responden yang paling banyak yaitu S1 berjumlah 85 orang. Hal ini dikarenakan S1 merupakan standar yang ditentukan oleh (BKD) atau pendidikan penerimaan pegawai negeri selain itu ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai yang berpendidikan S1 cukup mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya karakteristik masa kerja responden yang mendominasi adalah 6 sampai 10 tahun sehingga dapat disimpulkan bahwa Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu didominasi pegawai – pegawai yang masa kerjanya tergolong belum terlalu lama. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai – pegawai yang baru masuk mereka ditempatkan Dinas Pendapatan daerah Propinsi Bengkulu berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh (BKD) selain itu adanya mutasi dan promosi jabatan bagi pegawai yang beprestasi.

4.1.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap Tanggapan yang diberikan oleh responden berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan yang disebarkan terdiri dari 22 item pernyataan yaitu 11 item berkaitan dengan Kompetensi, 5 item berkaitan dengan Motivasi, dan 6 item berkaitan dengan kinerja pegawai.

Kriteria Hasil

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Nilai Terendah = $1 \times 1 = 1$
2. Nilai Tertinggi = $1 \times 5 = 5$
3. Interval Kelas =
$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$
$$= \frac{5 - 1}{5}$$
$$= 0,80$$

Sehingga diperoleh sebaran kelasnya menjadi :

1. $1,00 - 1,80 =$ Sangat Setuju, Sangat tidak baik, Sangat rendah
2. $1,81 - 2,60 =$ Tidak Setuju, Tidak Baik, Rendah
3. $2,61 - 3,40 =$ Cukup setuju, Cukup baik, Cukup tinggi
4. $3,41 - 4,20 =$ Setuju, Baik, Tinggi
5. $4,21 - 5,00 =$ Sangat setuju, Sangat baik, Sangat tinggi

4.1.4. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kompetensi

Variabel kompetensi pada penelitian ini diukur melalui 11 indikator. Hasil

Tanggapan responden terhadap variabel kompetensi dapat dijelaskan pada tabel

4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi

No	Pernyataan	Skor					Jml	Skor Total	Rata – rata
		1	2	3	4	5			
Kompetensi Intelektual									
1	Saya bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0	0	5	56	39	100	434	4,34
2	Saya mampu dalam menetapkan rencana yang sistematis berdasarkan data/informasi yang akurat	0	0	19	62	19	100	400	4
3	Saya mampu berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	18	56	26	100	408	4,08
4	Saya Peduli dengan orang lain disekitar tempat kerja	0	0	24	45	31	100	447	4,47
5	Saya mampu menyampaikan gagasan atau ide pada saat waktu diskusi	0	2	36	43	19	100	379	3,79
Rata – Rata									4,13
Kompetensi Emosional									
6	Kemampuan saya dalam mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan dalam situasi apapun	0	0	29	51	20	100	391	3,91
7	Saya percaya diri pada kemampuan saya dalam mengerjakan pekerjaan	0	0	29	49	22	100	393	3,93
8	Kemampuan saya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja	0	0	24	55	21	100	397	3,97
9	Kemampuan saya memahami tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	0	0	24	46	30	100	406	4,06
Rata – Rata									3,96
Kompetensi Sosial									
10	Kemampuan saya menyakinkan dan memengaruhi orang lain untuk terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide – ide dan pemikiran	0	0	30	45	25	100	395	3,95
11	Kemampuan saya membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab	0	2	30	52	16	100	382	3,82
Rata – Rata									3,88
Rata – Rata Variabel Kompetensi									3,99

Sumber : Hasil olah data, 2013

1,00 – 1,80 = Sangat tidak baik

1,81 – 2,60 = Tidak Baik

2,61 – 3,40 = Cukup baik

3,41 – 4,20 = Baik

4,21 – 5,00 = Sangat baik

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa rata – rata tanggapan responden terhadap variabel kompetensi berada pada 3,99 yang berarti baik. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai Dinas Pendapatan daerah Propinsi Bengkulu memiliki kompetensi yang baik.

Dimensi kompetensi intelektual pegawai yang memiliki rata – rata tanggapan responden tertinggi sebesar 4,13. Nilai ini berada pada katagori 3,41 – 4,20 (Baik). Pernyataan yang ada di dalam dimensi kompetensi intelektual adalah “Saya bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan” dan “Saya mampu dalam menetapkan rencana yang sistematis berdasarkan data/informasi yang akurat untuk pernyataan” dan “Saya mampu berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan” dan “Saya Peduli dengan orang lain disekitar tempat kerja” dan “Saya mampu menyampaikan gagasan atau ide pada saat waktu diskusi”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu sudah memiliki kompetensi intelektual sudah baik dari semangat bekerja, menetapkan rencana, berpikir kreatif, saling peduli dan mampu menyampaikan gagasan dan ide.

Untuk indikator yang tertinggi tanggapan responden terhadap dimensi kompetensi intelektual sebesar 4,47. Nilai ini berada pada katagori 4,21 – 5,00 (Sangat baik) untuk item pernyataan “ Saya Peduli dengan orang lain disekitar tempat kerja ”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu pegawai selalu peduli terhadap sesama rekan kerjanya baik dalam menyelesaikan pekerjaan atau pada pegawai yang menghadapi kesulitan, mereka saling membantu dan bekerjasama menyelesaikan masalah tersebut. Untuk indikator yang terendah tanggapan responden terhadap dimensi kompetensi intelektual sebesar 3,79. Nilai ini berada pada katagori 3,41 – 4,20 (Baik) untuk item pernyataan “Saya mampu menyampaikan gagasan atau ide pada saat waktu diskusi”. Hal ini menunjukan bahwa pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu kemampuan pegawai menyampaikan gagasan dan ide baik akan tetapi masih terbatas penyampaian ide dan gagasan pegawai secara berjenjang dari staf – staf pegawai sampai yang paling atas dan juga jarang nya melakukan diskusi karena keputusan sudah diambil oleh kepala Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu.

Selanjutnya tanggapan responden terhadap dimensi kompetensi sosial yang memiliki rata – rata terendah responden sebesar 3,88. Nilai ini berada pada katagori 3,41 – 4,20 (Baik). Pernyataan yang ada di dalam dimensi kompetensi sosial adalah “Kemampuan saya menyakinkan dan memengaruhi orang lain untuk terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide – ide dan pemikiran” dan “Kemampuan saya membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi

Bengkulu kompetensi sosial yang dimiliki pegawai baik akan tetapi masih perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan kompetensi sosial pegawai terutama pada dimensi kompetensi sosial agar secara keseluruhan kompetensi sosial yang dimiliki pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu meningkat sesuai yang diharapkan di masa yang akan datang.

Untuk indikator yang tertinggi tanggapan responden terhadap dimensi kompetensi sosial sebesar 3,95. Nilai ini berada pada katagori 3,41 – 4,20 (Baik) untuk item pernyataan “Kemampuan saya menyakinkan dan memengaruhi orang lain untuk terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide – ide dan pemikiran ”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide – ide dan pemikiran sudah baik karena dalam melakukan pekerjaan tersebut saling berkaitan antara bidang satu dengan yang lainnya. Untuk indikator yang terendah tanggapan responden terhadap dimensi kompetensi sosial sebesar 3,82. Nilai ini berada pada katagori 3,41 – 4,20 (Baik) untuk item pernyataan “ Kemampuan saya membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab ”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai perlu mendapatkan perhatian dan ditingkatkan lagi bagi pegawai yang tidak membangun dan memelihara kerjasama yang baik antara bidang satu dengan bidang yang lainnya. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan maka dapat kesimpulan wawancara tentang kompetensi pegawai disajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Kesimpulan Hasil Wawancara Tentang Kompetensi

No	Indikator	Kesimpulan
1	Pegawai bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tupoksi masing – masing bidang dan tergantung pekerjaan dan tugas yang diberikan.
2	Pegawai mampu dalam menetapkan rencana yang sistematis berdasarkan data/informasi yang akurat	Pegawai dalam menetapkan rencana berdasarkan data/informasi yang benar – benar akurat dan rencana yang sudah disusun oleh Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu.
3	Pegawai mampu berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu Secara umum mampu berpikir kreatif sesuai yang diperintahkan tapi ada sebagian pegawai yang kurang mampu berpikir kreatif pekerjaan yang diberikan tergantung berat beban kerja yang diberikan oleh atasan.
4	Pegawai peduli dengan orang lain disekitar tempat kerja	Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu secara keseluruhan pegawai saling peduli dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan karena dalam melaksanakan pekerjaan tersebut saling berkaitan antara bidang satu dengan bidang yang lainnnya.
5	Kemampuan pegawai menyampaikan gagasan atau ide pada saat waktu diskusi	Pegawai mempunyai kesempatan untuk mengeluarkan ide dan gagasan tetapi sistem pengambilan keputusan secara berjenjang mulai dari yang paling bawah yaitu staf sampai paling atas Kepala Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu. Hal ini yang membuat pegawai terbatas dalam menyampaikan ide dan gagasan hasil pemikiran mereka karena sistemnya berjenjang.
6	Kemampuan pegawai mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan dalam situasi apapun	Pegawai mampu dalam mengendalikan emosi tergantung tekanan/permasalahan yang dihadapi pegawai itu sendiri.
7	Saya percaya diri pada kemampuan di dalam mengerjakan pekerjaan	Pegawai percaya diri terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tupoksi masing – masing dan tugas yang diberikan oleh atasan.
8	Kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja	Pegawai bagi yang baru masuk mereka agak sulit untuk menyesuaikan diri dengan pegawai yang sudah lama bekerja. Pegawai yang sudah saling mengenal satu dengan yang lainnya mereka mampu beradaptasi dengan lingkungan tempat kerja mereka dan mampu apa tidaknya pegawai menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya dilihat dari situasi dan kondisi ditempat kerja tersebut.
9	Kemampuan pegawai memahami tanggung pekerjaan yang diberikan	Pegawai yang sudah lama bekerja, pegawai yang memahami tanggung jawab pekerjaan yang diberikan mereka bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. bagi pegawai yang baru masuk, baru pindah, pegawai belum memahami tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, pegawai mereka saling bekerja sama dengan pegawai yang sudah lama bekerja untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan atau mendapatkan arahan dari atasannya.
10	Kemampuan menyakinkan dan memengaruhi orang lain untuk terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide – ide dan pemikiran	Tidak semua pegawai mampu untuk terbuka dan saling berbagi ide, ide dan pemikiran khususnya dalam pekerjaan kecuali urusan pribadi. Karena pekerjaan yang dilakukan itu saling berkaitan antara bidang satu dengan yang lainnya.
11	Kemampuan membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab	Pimpinan dan bawahan saling menghormati, saling berhubungan, saling bekerjasama dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan

4.1.5. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Variabel motivasi pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator. Hasil Tanggapan responden terhadap variabel motivasi dapat dijelaskan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi

No	Pernyataan	Skor					Jml	Skor Total	Rata – rata
		1	2	3	4	5			
1	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan jabatan dengan pekerjaan saya lakukan.	0	4	21	55	20	100	391	3,91
2	Saya merasa nyaman pada posisi jabatan yang melekat pada anda	0	6	15	53	26	100	399	3,99
3	Saya dalam melakukan pekerjaan mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	17	56	27	100	410	4,1
4	adanya penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja keras	0	7	18	50	25	100	375	3,75
5	Organisasi tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	0	4	14	47	35	100	413	4,13
Rata – Rata Variabel Motivasi									3,97

Sumber : Hasil olah data, 2013

1,00 – 1,80 = Sangat tidak baik

1,81 – 2,60 = Tidak Baik

2,61 – 3,40 = Cukup baik

3,41 – 4,20 = Baik

4,21 – 5,00 = Sangat baik

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata – rata skor tanggapan responden terhadap variabel motivasi berada pada 3,97 yang berarti baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan motivasi pegawai Dinas Pendapatan

Daerah Propinsi Bengkulu telah berada pada katagori baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Indikator motivasi pegawai yang memiliki rata – rata tanggapan yang tertinggi responden sebesar 4,13. Nilai Tanggapan ini berada pada sekitar 3,41 – 4,20 (baik) untuk pernyataan “Organisasi tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi” artinya tanggapan responden tersebut baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu memberikan kesempatan kepada pegawai yang memiliki motivasi yang baik sehingga dalam melakukan pekerjaan pegawai termotivasi untuk bekerja mendapatkan promosi naik jabatan yang lebih baik lagi.

Berdasarkan tabel 4.4 Tanggapan responden terhadap variabel motivasi rata – rata tanggapan yang terendah sebesar 3.75. Nilai tanggapan ini berada pada sekitar 3,41 – 4,20 (Baik) untuk pernyataan “adanya penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja keras” artinya Tanggapan respenden tersebut baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai Dinas Pendapatan daerah Propinsi Bengkulu baik akan tetapi pegawai merasa masih kurangnya sistem penghargaan yang ada penghargaan berupa upah pungut dan promosi jabatan jadi pegawai perlu diberikan penghargaan bagi pegawai yang beprestasi, pegawai yang sudah lama bekerja dan pegawai yang bekerja keras atau pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi guna untuk meningkatkan kinerja pegawai masa – masa yang akan datang. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan maka dapat kesimpulan wawancara tentang motivasi pegawai disajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Kesimpulan Hasil Wawancara Tentang Motivasi

No	Indikator	Kesimpulan
1	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan jabatan dengan pekerjaan saya lakukan.	Pemberian gaji pegawai negeri sudah baik sesuai dengan pangkat dan golongan yang sudah diatur oleh peraturan pemerintah tetapi bila dilihat dari beban kerjanya belum sesuai gaji yang diterima oleh pegawai.
2	Merasa nyaman pada posisi jabatan yang melekat pada anda.	Pegawai nyaman atau tidaknya pada posisi jabatan diduduki tergantung oleh kemampuan pegawai itu sendiri. Selain itu adanya promosi jabatan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik, sistem rolling dan pegawai baru yang lebih mempunyai ketrampilan dan kemampuan hal ini membuat posisi jabatan yang di duduki pegawai merasa kurang agak nyaman.
3	Pegawai dalam melakukan pekerjaan mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.	Pegawai yang bekerja dengan baik akan mendapatkan dukungan dari atasannya. Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai saling berkaitan antara pimpinan dengan bawahan maka pimpinan selalu mendukung pekerjaan yang dilakukan pegawai.
4	Adanya penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja keras	Penghargaan yang diberikan kepada pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu berupa upah pungut yang ditentukan sesuai dengan pangkat, golongan dan jabatan. Selain itu diberikan juga promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi akan tetapi penghargaan yang diberikan masih kurang tidak adanya penghargaan bagi pegawai yang sudah lama bekerja, pegawai yang bekerja keras dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.
5	Organisasi tempat bekerja memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.	Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu memberi kesempatan kepada pegawai yang memiliki kinerjanya baik dan disiplin. Pegawai tersebut akan diusulkan oleh gubernur untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi lagi.

4.1.6. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Variabel kinerja pada penelitian ini diukur melalui 6 indikator. Hasil Tanggapan responden terhadap variabel kinerja dapat dijelaskan pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

No	Pernyataan	Skor					Jml	Skor Total	Rata – rata
		1	2	3	4	5			
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan	0	3	34	35	29	100	393	3,93
2	Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan atau tugas dalam sehari	0	0	35	40	25	100	390	3,9
3	Saya masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan	0	1	30	48	21	100	389	3,89
4	Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang masing – masing	0	2	18	57	23	100	401	4,01
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan	0	2	24	52	22	100	394	3,94
6	Saya melakukan komunikasi dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0	2	21	53	24	100	399	3,99
Rata – Rata Variabel Kinerja									3,94

Sumber : Hasil olah data, 2013

1,00 – 1,80 = Sangat tidak baik

1,81 – 2,60 = Tidak Baik

2,61 – 3,40 = Cukup baik

3,41 – 4,20 = Baik

4,21 – 5,00 = Sangat baik

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa rata – rata skor tanggapan responden terhadap variabel kinerja berada pada 3,94 yang berarti baik. Hal ini

menunjukkan bahwa secara keseluruhan pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu telah memiliki kinerja yang baik.

Indikator kinerja pegawai yang memiliki rata – rata tanggapan yang tertinggi responden sebesar 4.01. Nilai Tanggapan ini berada pada sekitar 3,41 – 4,20 (baik) untuk pernyataan “Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang masing – masing” artinya tanggapan responden tersebut baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan pegawai bertanggung jawab penuh dengan pekerjaan yang mereka kerjakan sesuai dengan tupoksi masing – masing bidang.

Selain itu indikator kinerja pegawai yang memiliki rata – rata tanggapan yang terendah responden sebesar 3.89. Nilai tanggapan ini berada pada sekitar 3,41 – 4,20 (Baik) untuk pernyataan “Saya masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan” Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang datang terlambat masuk kerja, ada juga pegawai yang tidak masuk kerja tanpa surat izin dan pegawai yang pulang belum sesuai waktu yang ditetapkan oleh Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu sehingga masih perlu diperhatikan untuk dimensi kehadiran dan ketepatan waktu agar kinerja seluruh pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu menghasilkan kinerja yang optimal. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan maka dapat kesimpulan wawancara tentang kinerja pegawai disajikan pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7 Kesimpulan Hasil Wawancara Tentang Kinerja

No	Indikator	Kesimpulan
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.	Sistem kerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu berdasarkan tupoksi masing – masing bidang dan pekerjaan yang dilakukan secara berjenjang mulai dari staff – seksi – kepala bidang – Kepala Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu
2	Pegawai dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan atau tugas dalam sehari.	Pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu dalam satu hari kurang lebih 3 atau 4 pekerjaan. Tergantung dari tingkat kesulitan pekerjaan atau tugas yang diberikan dan pegawai yang mampu saja yang bisa menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam satu hari.
3	Pegawai masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan	Kehadiran dan ketepatan waktu pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu cukup baik masuk kerja jam 08.00 pagi dan pulang kerja pukul 16.00 sore tapi masih ada pegawai yang belum tepat waktu masuk kerja dan pulang kerjanya.
4	Pegawai memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang masing – masing	Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pegawai bertanggung jawab sesuai dengan tupoksi masing – masing bidang dan juga masih ada pegawai yang belum bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dikarenakan pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
5	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan	Di Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu tidak semua pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pegawai yang memiliki kemampuan yang bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga pekerjaa tidak menumpuk dan menunda – nunda pekerjaan yang dilakukan.
6	Pegawai berkomunikasi dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Hubungan antara pimpinan dengan pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu saling bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat membantu pegawai bagi yang kurang paham terhadap pekerjaan yang diberikan dan pegawai yang agak sulit untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.1.7. Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 17.00, maka diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.254	3.254		1.922	.057
	Kompetensi	.298	.076	.374	3.946	.000
	Motivasi	.267	.127	.199	2.103	.038

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data, 2013

Berdasarkan tabel diatas maka dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 0.374 X_1 + 0.199 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi (β_1) untuk variabel kompetensi adalah ($\beta_1 = 0.374$) ini menunjukkan bahwa jika kompetensi pegawai ditingkatkan, maka akan meningkat peningkatan kinerja pegawai. Hasil signifikan sebesar 0.000, hal ini berarti variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu.

2. Nilai kefeisien regresi (β_2) untuk variabel motivasi adalah ($\beta_2 = 0.199$) ini menunjukkan bahwa jika motivasi pegawai ditingkatkan, maka akan meningkat peningkatan kinerja pegawai. Hasil signifikan sebesar 0.038, hal ini berarti variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu.

4.1.8. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama – sama variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan uji F atau uji anova. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Jika probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak dan jika probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Diperjelaskan pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9 Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.056	2	87.528	14.612	.000 ^a
	Residual	581.054	97	5.990		
	Total	756.110	99			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data, 2013

Berdasarkan tabel 4.6 di atas terlihat bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi dan motivasi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 dengan $F_{hitung} = 14.612 > F_{tabel} = 3.09$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara

variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu yang berarti kedua variabel independent memiliki pengaruh positif dimana jika kedua variabel semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini menjawab hipotesis yang ketiga kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil signifikansi didapat nilai variabel secara simultan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu.

4.1.9. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5%.

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel secara sendiri – sendiri tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependent.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel secara sendiri – sendiri memiliki pengaruh terhadap variabel dependent.

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 3.946 angka ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1.660 dan untuk signifikan variabel kompetensi yaitu $0.000 < 0.05$ yang berarti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompetensi signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan

Daerah Propinsi Bengkulu. Hal ini menjawab hipotesis pertama yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 2.103 angka ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1.660 dan untuk signifikan variabel motivasi yaitu $0.038 < 0.05$ yang berarti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi didapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu. Hal ini menjawab hipotesis yang kedua yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

Setelah seluruh data dalam penelitian ini diuraikan, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari hasil data yang telah diolah tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan seluruh pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu. Maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang tertinggi untuk variabel kompetensi terdapat pada dimensi kompetensi intelektual dengan rata – rata 4,13. Nilai tanggapan ini berada pada katagori 3,41 – 4,20 (Baik). Hal ini sama dengan hasil wawancara kepada Kepala Bidang Sekretariat, Bidang Pengembangan dan Penyuluhan, Bidang Pajak dan Daerah, Bidang Retrebusi, PLL, dan Bagi Hasil, Bidang Pengawasan dan Pelaporan yang berpendapat bahwa pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu kompetensi inteletual yang dimilikinya berupa pegawai bersemangat melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tupoksi masing – masing bidang dan juga pegawai menetapkan rencana yang sistematis yang sudah disusun

oleh masing – masing bidang, pegawai mampu berpikir kreatif melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai yang diperintahkan dan pegawai saling peduli dan saling membantu dengan rekan kerjanya karena pekerjaan tersebut saling berkaitan antara bidang satu dengan yang lainnya, pegawai mampu untuk menyampaikan gagasan dan ide pada saat waktu diskusi. Dari hasil penyebaran kuesioner dan kesimpulan dari hasil kesimpulan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk dimensi kompetensi intelektual yang dimiliki pegawai perlu dipertahankan dari aspek pegawai yang bersemangat bekerja terhadap pekerjaan yang diberikan, pegawai menetapkan rencana sistematis berdasarkan yang direncanakan tiap – tiap bidang yang telah disusun, pegawai mampu berpikir kreatif terhadap pekerjaan sesuai yang diperintahkan, pegawai mampu untuk menyampaikan gagasan dan ide mengenai permasalahan kompetensi intelektual yang dimilikinya sehingga menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan.

Kemudian untuk indikator yang tertinggi untuk dimensi kompetensi intelektual dengan rata – rata 4,47. Nilai ini berada pada katagori 4,21 – 5,00 (Sangat baik) untuk pernyataan “Saya Peduli dengan orang lain disekitar tempat kerja”. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara kepada setiap bidang – bidang yang menyimpulkan bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai setiap perbidangnya saling berkaitan dengan bidang satu yang lainnya untuk mendapatkan hasil yang sesuai yang direncanakan. Dari penjelasan hasil kesimpulan wawancara dan hasil penyebaran kuesioner dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu saling peduli dan saling bekerjasama antara bidang satu dengan bidang lainnya karena

dalam melakukan pekerjaan tersebut pekerjaan yang dilakukan saling berkaitan dengan setiap bidang – bidangnya. Hal ini harus dipertahankan oleh semua pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu sehingga kompetensi yang dimiliki pegawai saling menutupi kekurangan – kekurangan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Untuk indikator yang terendah untuk dimensi kompetensi intelektual dengan rata – rata 3,79. Nilai ini berada pada katagori 3,41 – 4,20 (Baik) untuk item pernyataan “ Saya mampu menyampaikan gagasan atau ide pada saat waktu diskusi. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara kepada Kepala Bidang Sekretariat, Bidang Pengembangan dan Penyuluhan, Bidang Pajak dan Daerah, Bidang Retrebusi, PLL, dan Bagi Hasil, Bidang Pengawasan dan Pelaporan yang berpendapat bahwa pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu semua pegawai mampu untuk menyampaikan gagasan dan ide akan tetapi jarang nya melakukan diskusi disebabkan oleh semua keputusan sudah diambil oleh atasan jadi staff pegawai hanya menjalani saja, pegawai juga terhambat dalam penyampaian gagasan dan ide karena sistemnya berjenjang jadi pegawai tidak bisa langsung untuk menyampaikan gagasan dan ide kepada kepala Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu. Hal ini yang membuat pegawai terbatas dalam penyampaian gagasan dan ide pegawai tersebut karena harus secara bertahap mulai yang paling bawah sampai ke paling atas. Dari penjelasan hasil kesimpulan wawancara dan hasil kuesioner dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu untuk penyampaian gagasan dan ide pegawai perlu mendapat perhatian karena jarang nya melakukan diskusi dan menyampaikan ide dan gagasan

sistemnya berjenjang dari yang paling bawah staff pegawai sampai ke yang paling atas yaitu kepala Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu. Hal ini yang membuat pegawai dalam menyampaikan kompetensi yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan belum tersampaikan kepada kepala pimpinan, dengan kompetensi pegawai tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan akan menurunkan kinerja pegawai itu sendiri sehingga pegawai tersebut dipindahkan ke tempat lain. Jadi pimpinan harus sering melakukannya diskusi dan memberi kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan permasalahan mengenai kompetensi yang dimilikinya baik itu di dalam diskusi maupun diluar diskusi dan juga pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai secara bebas dalam menyampaikan permasalahan kompetensi yang dimilikinya tidak harus secara berjenjang atau staff pegawai langsung menyampaikan gagasan mengenai permasalahan kompetensi yang dimilikinya kepada kepala bidang selanjutnya langsung disampaikan ke kepala Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu agar secara seluruh kompetensi yang dimiliki pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukannya sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

Selanjutnya untuk tanggapan responden yang terendah untuk variabel kompetensi terdapat pada dimensi kompetensi sosial dengan rata – rata 3,88. Nilai ini berada pada katagori 3,41 – 4,20 (Baik). Hal ini sesuai dengan hasil wawancara kepada Kepala Bidang Sekretariat, Bidang Pengembangan dan Penyuluhan, Bidang Pajak dan Daerah, Bidang Retrebusi, PLL, dan Bagi Hasil, Bidang Pengawasan dan Pelaporan yang berpendapat bahwa pegawai Dinas

Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu bahwa tidak semua pegawai yang terbuka berbagai ide – ide dan pemikiran mereka khususnya pada pekerjaan saja kecuali urusan pribadi, pegawai dengan rekan kerjanya beserta pimpinan selalu bekerjasama terhadap pekerjaan yang dilakukan karena pekerjaan tersebut saling berkaitan antara bidang satu dengan yang lainnya. Dari hasil penyebaran kuesioner dan hasil kesimpulan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk dimensi kompetensi sosial perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan lagi pegawai yang belum terbuka berbagi ide – ide, pemikiran dan urusan pribadi karena dalam melakukan pekerjaan tersebut pegawai harus saling membagi hasil dari pemikiran dan ide - ide mereka agar dalam melaksanakan pekerjaan tersebut pegawai mendapatkan informasi dan pengetahuan yang baru sesama rekan kerjanya sehingga kompetensi yang dimiliki pegawai semakin baik dan pegawai tidak hanya dalam pekerjaan saja pegawai berhubungan baik terhadap pekerjaan yang dilakukan melainkan diluar pekerjaan pegawai saling memelihara kerjasama yang baik antara bidang satu dengan yang lainnya. Dengan pegawai membagi hasil pemikiran dan ide – ide mereka dan memelihara kerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan maka kompetensi yang dimiliki pegawai pun semakin baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Selanjutnya untuk indikator yang tertinggi untuk dimensi kompetensi sosial dengan rata – rata 3,95. Nilai ini berada pada katagori 3,41 – 4,20 (Baik) untuk item pernyataan “Kemampuan saya menyakinkan dan memengaruhi orang lain untuk terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide – ide dan pemikiran”. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara kepada Kepala Bidang Sekretariat, Bidang

Pengembangan dan Penyuluhan, Bidang Pajak dan Daerah, Bidang Retrebusi, PLL, dan Bagi Hasil, Bidang Pengawasan dan Pelaporan yang berpendapat bahwa pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu tidak semua pegawai yang mampu untuk terbuka dan saling berbagi ide – ide dan pemikiran khususnya dalam pekerjaan kecuali urusan pribadi. Dari Hasil penyebaran kuesioner dan hasil kesimpulan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai yang mampu untuk terbuka berbagai ide – ide dan pemikiran didalam pekerjaan perlu dipertahankan karena dengan pegawai saling membagi hasil dari pemikiran dan berbagi ide – ide mereka pegawai mendapatkan pengetahuan dan informasi yang baru terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga kompetensi yang dimiliki pegawai meningkat maka akan dapat meningkatkan kinerja mereka sesuai yang diharapkan. Untuk indikator yang terendah untuk dimensi kompetensi sosial dengan rata – rata 3,82. Nilai ini berada pada katagori 3,41 – 4,20 (Baik) untuk item pernyataan “Kemampuan saya membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab”. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara kepada Kepala Bidang Sekretariat, Bidang Pengembangan dan Penyuluhan, Bidang Pajak dan Daerah, Bidang Retrebusi, PLL, dan Bagi Hasil, Bidang Pengawasan dan Pelaporan yang berpendapat bahwa pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu pimpinan dan bawahan saling menghormati, saling berhubungan, saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Dari hasil penyebaran kuesioner dan hasil kesimpulan wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu saling menjaga hubungan dan bekerjasama dalam melakukan pekerjaan.

Hal ini perlu dipertahankan akan tetapi masih perlu diperhatikan karena masih rendahnya untuk item pernyataan “Kemampuan saya membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab”. Jadi pegawai harus memelihara kerjasama dan menjaga hubungan dengan baik antara sesama rekan kerjanya sehingga terjalinnya hubungan yang akrab dan hangat sesama rekan kerja karena dengan pegawai memelihara kerjasama yang baik kompetensi yang dimiliki pegawai bisa saling membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan sehingga dengan pegawai saling memelihara kerjasama dengan bidang satu dengan yang lainnya secara keseluruhan kompetensi yang dimiliki pegawai akan dapat meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

Selanjutnya berdasarkan penyebaran kuesioner untuk motivasi nilai terendahnya yaitu 3.75. Nilai ini berada pada sekitar 3,41 – 4,20 (Baik) untuk pernyataan “adanya penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja keras”. Hasil ini juga sesuai dengan hasil wawancara yang berpendapat bahwa Penghargaan yang diberikan kepada pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu masih kurang pegawai diberikan hanya upah pungut dan promosi jabatan tetapi tidak adanya penghargaan pegawai yang sudah lama bekerja dan pegawai yang bekerja keras. Dari penjelasan hasil kesimpulan wawancara dan hasil penyebaran kuesioner dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi pegawai masih perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan lagi terutama pada indikator “adanya penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja keras” penghargaan yang diberikan kepada pegawai tidak hanya berupa upah pungut dan promosi jabatan bagi pegawai yang sudah lama bekerja

dan pegawai yang bekerja keras harus diberikan penghargaan agar pegawai dalam melakukan pekerjaan lebih termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang. Sedangkan untuk tanggapan responden motivasi yang tertinggi sebesar sebesar 4,13. Nilai tanggapan ini berada pada sekitar 3,41 – 4,20 (baik) untuk pernyataan “Organisasi tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi”. Hal ini didukung dengan hasil wawancara kepada setiap kepala bidang-bidangnya yang menyimpulkan bahwa pegawai yang beprestasi dan memiliki kemampuan akan diusulkan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik lagi sesuai dengan kemampuan pegawai yang dimilikinya. Dari penjelasan hasil kesimpulan wawancara dan hasil penyebaran kuesioner dapat ditarik kesimpulan bahwa Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki pegawai. Hal ini perlu dipertahankan agar pegawai termotivasi melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Kemudian berdasarkan penyebaran kuesioner untuk tanggapan responden untuk kinerja pegawai nilai yang terendah sebesar 3.89. Nilai tanggapan ini berada pada sekitar 3,41 – 4,20 (Baik) untuk pernyataan “Saya masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan”. Hal ini juga sama dengan hasil wawancara kepada kepala setiap bidang – bidangnya yang menyimpulkan bahwa pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu sebagian pegawai yang disiplin terhadap kehadiran dan ketepatan waktu, masih ada pegawai yang

jarang masuk kerja dan pulang kerja tidak sesuai waktu yang ditetapkan. Dari penjelasan hasil kesimpulan wawancara dan hasil penyebaran kuesioner dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk kehadiran dan ketepatan waktu pegawai perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan lagi disiplin pegawai agar dengan pegawai masuk kerja dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan maka pegawai akan lebih disiplin terhadap peraturan yang ditetapkan sehingga secara keseluruhan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu akan meningkat di masa yang akan datang. Untuk tanggapan responden yang tertinggi sebesar 4.01. Nilai tanggapan ini berada pada sekitar 3,41 – 4,20 (baik) untuk pernyataan “Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang masing – masing”. Hasil ini sejalan dengan hasil wawancara kepada setiap kepala bidang – bidangnya yang berpendapat bahwa pegawai yang diberikan tugas dan pekerjaan pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diselesaikannya sesuai dengan tupoksi masing – masing bidang. Dari penjelasan hasil kesimpulan wawancara dan hasil penyebaran kuesioner dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan bertanggung jawab sesuai dengan tupoksi masing - masing bidang dan pekerjaan yang dilakukan saling berkaitan antara bidang satu dengan yang lainnya hal ini perlu dipertahankan sehingga pegawai dipercaya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dan saling bekerjasama dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan SPSS versi 17.00 hasil penelitian untuk regresi linier berganda didapat hasil $Y = 0.374 X_1 + 0.199 X_2$

yang artinya jika semakin baik kompetensi pegawai, maka akan meningkat peningkatan kinerja pegawai. Hal ini berarti jika kompetensi pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya maka kinerja pegawai akan meningkat. Kemudian jika semakin baik motivasi pegawai, maka peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi pegawai yang baik maka kinerja pegawai akan meningkatkan. Dari persamaan regresi tersebut variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel kompetensi karena kompetensi pegawai harus sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan karena dengan pegawai pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya akan menurunkan kinerja pegawai tersebut sebaliknya kompetensi pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian statistik dalam penelitian ini baik secara parsial maupun simultan untuk secara parsial yang pertama yaitu (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.946 dengan taraf hasil signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hal menunjukkan bahwa apabila kompetensi pegawai semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sangat ditentukan oleh kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai pegawai akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki pegawai semakin tinggi akan bertambahnya

pengetahuan dan kemampuan pegawai sehingga kinerja pegawai pun semakin baik. Jadi pimpinan harus menempatkan kompetensi pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel Motivasi yang kedua yaitu (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.103 dengan taraf hasil signifikansi sebesar $0.038 < 0.05$. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu maka kinerja pegawai semakin meningkat. Dalam peningkatan motivasi pegawai diperlukan beberapa kegiatan dan perhatian yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Kegiatan dan perhatian tersebut bisa berupa gaji dan pendapatan lain - lain seperti gaji pegawai berdasarkan beban kerja pegawai, memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, pegawai yang memiliki kemampuan dan ketrampilan berupa kenaikan jabatan, memberikan penghargaan bagi pegawai yang sudah lama bekerja, dan lain – lain yang dapat meningkatkan dan mempertahankan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga kinerja pegawai lebih meningkat.

Kemudian untuk secara simultan dari hasil pengujian statistik yang ketiga yaitu (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $F_{hitung} = 14.612 > F_{tabel} = 3.09$. Hal ini menunjukkan apabila pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan dan motivasi pegawai baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam melaksanakan pekerjaan

perlu kompetensi pegawai sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya dan juga kompetensi pegawai harus sesuai bidang pekerjaan yang dilakukan. Hal ini harus didukung dengan memberikan motivasi terhadap pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya sehingga pegawai tersebut akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksi masing – masing bidang maka dengan pegawai yang memiliki kompetensi yang baik serta didukung dengan motivasi yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai yang diharapkan.

4.2.1. Perbandingan Dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Marlina Budhiningtias Winanti “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). Dari hasil penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian ini yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Christina Wynda Deswarati, “Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Astra Internasional Tbk-Daihatsu Malang)”. Pada penelitian tersebut diperoleh bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasional Tbk-Daihatsu Malang analisis data statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan signifikan t sebesar 0.048 yang lebih kecil dari 0.05. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian ini yaitu secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu. Yang membandingkan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu tidak adanya pengaruh yang secara simultan antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian untuk hipotesis pertama (H1) membuktikan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai pada bidang pekerjaannya maka menghasilkan kinerja yang optimal.
2. Berdasarkan hasil penelitian untuk hipotesis yang kedua (H2) membuktikan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu dalam melakukan pekerjaan maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Berdasarkan hasil penelitian untuk hipotesis (H3) membuktikan bahwa secara simultan atau bersama - sama antara variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu. Hal ini berarti apabila kompetensi pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan pemberian motivasi yang baik maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan saran kepada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu untuk bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja pegawainya.

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, untuk tanggapan responden terhadap variabel kompetensi pegawai dalam katagori baik. Namun untuk tanggapan responden terhadap dimensi kompetensi intelektual dengan rata – rata tertinggi sebesar 4,13. Nilai ini berada pada katagori Baik. Hal ini harus dipertahankan kompetensi intelektual yang dimiliki pegawai baik dari segi pegawai bersemangat bekerja, pegawai yang menetapkan rencana sudah disusun oleh setiap bidangnya, pegawai berpikir kreatif terhadap pekerjaan yang diberikan, pegawai saling peduli dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai mampu menyampaikan gagasan mengenai permasalahan kompetensi yang dimilikinya tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga dengan kompetensi intelektual yang dimiliki pegawai baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Untuk tanggapan responden indikator yang tertinggi terhadap dimensi kompetensi intelektual item pernyataan “Saya peduli dengan orang lain disekitar tempat kerja”. Untuk item pernyataan ini harus dipertahankan pegawai yang saling peduli dan saling bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan dan saling membantu bagi pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga dengan pegawai saling peduli dan saling bekerjasama

dengan baik maka kompetensi yang dimiliki pegawai akan semakin baik sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Selanjutnya untuk tanggapan responden indikator yang terendah terhadap dimensi kompetensi intelektual item pernyataan “Saya mampu menyampaikan gagasan atau ide pada saat waktu diskusi”. Untuk item pernyataan ini harus mendapat perhatian karena pegawai mampu menyampaikan gagasan dan ide mengenai permasalahan kompetensi yang dimilikinya yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan tetapi sistemnya yang secara berjenjang mulai dari yang paling bawah sampai yang paling atas yaitu kepala Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu dan jarang melakukan diskusi. Jadi pimpinan harus memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan gagasan dan ide mengenai permasalahan kompetensi yang dimilikinya baik didalam diskusi maupun diluar diskusi dan dalam menyampaikan mengenai permasalahan kompetensi yang dimilikinya pegawai tidak harus secara berjenjang, melainkan pegawai staff langsung bisa menyampaikan permasalahan mengenai kompetensi yang dimilikinya kepada kepala Dinas Pendapatan Daerah atau staff pegawai langsung menyampaikan gagasan dan ide mengenai permasalahan kompetensi kepada kepala bidang selanjutnya langsung disampaikan ke kepala Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu sehingga secara keseluruhan kompetensi yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kemudian untuk tanggapan responden terhadap dimensi kompetensi sosial dengan rata – rata terendah sebesar 3,88. Nilai ini pada katagori baik. Hal ini perlu mendapat perhatian dari aspek kemampuan pegawai terbuka berbagai pengetahuan, ide – ide dan pemikiran dan kemampuan pegawai membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab. Hanya beberapa pegawai yang berbagi pengetahuan dan ide – ide mereka sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena pekerjaan yang dilakukan saling berkaitan antara bidang satu dengan bidang yang lainnnya. Pegawai harus saling berbagi pengetahuan dan ide – ide mereka dalam melaksanakan pekerjaan sesama rekan kerja setiap perbidangnnya karena dengan pegawai saling membagi ide – ide dan pengetahuan terhadap pekerjaan tersebut kompetensi yang dimiliki pegawai semakin baik karena mendapatkan pengetahuan dan ide – ide yang baru dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga kompetensi pegawai pun akan semakin baik demikian pula kinerja pegawai akan meningkat sesuai yang diharapkan. Untuk kemampuan pegawai membangun dan memelihara jaringan kerja sama perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan lagi karena pegawai hanya dalam pekerjaan saja mereka bekerjasama karena dalam melakukan pekerjaan tersebut saling berkaitan baik itu antara bawahan sama pimpinan atau sesama rekan kerja antar bidang yang lainnnya. Pegawai harus memelihara kerjsama yang baik, baik itu antara bawahan dengan pimpinan atau sesama rekan kerja antar bidang satu dengan bidang yang lainnya karena dengan pegawai membangun dan memelihara kerja sama yang baik, kompetensi yang dimiliki pegawai bisa

tertutupi dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga membantu pegawai yang menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga secara keseluruhan kompetensi sosial yang dimiliki pegawai akan semakin baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk tanggapan responden indikator yang tertinggi terhadap dimensi kompetensi sosial item pernyataan yaitu “Kemampuan saya menyakinkan dan memengaruhi orang lain untuk terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide – ide dan pemikiran”. Untuk item pernyataan ini harus dipertahankan pegawai yang saling terbuka berbagai pengetahuan dan ide – ide dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan karena pegawai semakin baik kompetensi yang dimilikinya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Sedangkan untuk tanggapan responden indikator yang terendah terhadap dimensi kompetensi sosial item pernyataan yaitu “Kemampuan saya membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab. Untuk item pernyataan ini perlu mendapatkan perhatian karena masih kurang pegawai yang memelihara kerja sama sesama rekan kerjanya karena pekerjaan dilakukan itu saling berkaitan. Hal ini harus ditingkatkan pegawai membangun dan memelihara kerjasama sesama rekan kerjanya tidak harus pegawai pada saat menghadapi kesulitan saja dalam melakukan pekerjaan bekerja sama melainkan pegawai harus saling memelihara kerja sama yang baik antara bidang satu dengan yang lainnya supaya kompetensi yang dimiliki pegawai secara keseluruhan akan menjadi semakin memadai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

2. Untuk tanggapan responden terhadap motivasi pegawai dalam katagori baik. Namun untuk item pernyataan “adanya penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja keras” dengan skor terendah perlu mendapatkan perhatian. Hal ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi dengan cara memberikan penghargaan bagi pegawai yang sudah lama bekerja Di Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu dan pegawai yang bekerja keras sesuai beban kerja yang diberikan. Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu memberikan penghargaan hanya promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi dan upah pungut sesuai dengan pangkat dan golongan. Upah pungut ini juga jika tercapainya target yang telah ditetapkan namun kalau tidak tercapai maka pegawai tidak mendapatkan upah pungut. Selanjutnya untuk tanggapan responden terhadap motivasi pegawai dalam katagori baik. Untuk item pernyataan “Organisasi tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi” dengan skor tertinggi. Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu telah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan jabatan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dan bagi pegawai yang berprestasi maka pegawai tersebut akan diusulkan untuk mendapatkan promosi jabatan sehingga pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan.
3. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu hendaknya pimpinan harus memperhatikan kedisiplinan pegawai pada kehadiran dan ketepatan waktu seperti pegawai yang jarang masuk kerja,

masuk kerja dan pulang kerja tidak sesuai waktu yang ditetapkan dan pegawai yang keluar tanpa izin dari pimpinan. Sehingga kesadaran pegawai untuk mentaati peraturan yang ada di Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu dapat meningkat sesuai yang diharapkan. Selanjutnya untuk tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dalam katagori baik. Untuk item pernyataan “Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang masing – masing” dengan skor tertinggi hal ini harus dijaga tanggung jawab pekerjaan yang diberikan baik dari pimpinan maupun oleh kepala bidang lain, dengan pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tupoksi masing – masing maka pegawai tersebut akan mendapatkan kepercayaan dari pimpinannya sehingga pegawai tersebut akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4. Bagi penulis bahwa skripsi ini belum sempurna masih banyak diperbaiki dan kritik dan saran terhadap skripsi ini, variabel yang saya ambil di dalam skripsi ini adalah variabel independent yaitu kompetensi dan motivasi, sedangkan untuk dependent adalah kinerja pegawai.
5. Bagi para peneliti yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, disarankan untuk lebih memperdalam dan memperluas variabel – variabel penelitian serta indikator – indikator penelitian dan memperdalam teoritis sehingga memperkaya ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 1998. *Performance Management: The New Realities*. New York: Institute of Personnel and Development.
- Bascal, Robert. 1999. *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Cooper, D.R dan Emory, CW. 1996. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Rajawali Prenhellindo.
- Danang. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta. Penerbit CAPS.
- Davis, Keith. 1997. *Human Behavior at work: Organizational Behavior*. New Dehli: McGraw Hill.
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Personal Jilid ke-2*. Terjemahan Mohan.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harris, Michael. 2000. *Human Resource Management*. USA : The Dryden Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara; Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Organisasi dan motivasi (Dasar Motivasi Produktivitas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heller, Robert. 1998. *Motivating People*. London: Dorling Kindersley
- Iman, Sugeng. 2002. *Mengukur dan Mengelola Intellectual Capital, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor A, Usmara: Amara Books.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.

- Kusnadi. 2003. *Teori dan Manajemen Konflik*. Malang: Taroda.
- Kusumastuti, Dyah. 2001. *Manajemen Sistem Pengembangan Sumber Daya Dosen Sebagai Penjamin Mutu Perguruan Tinggi (Studi Tentang Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Dosen Yang Berorientasi Pada Mutu Dengan Mediator Iklim Organisasi dan Dukungan Sumber Daya ITB)*. Disertas, UPI Bandung.
- Luthan. 2000. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andip.
- Malthis, Robert L. 2007. *Human Resources Management (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cetakan pertama. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ketujuh*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Masrukin dan Waridin. 2006. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol 7 (2), 197-209.
- Mathis, Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mathis, Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: BP. Universitas Indonesia (UI Press).
- Nahapiet, J dan Ghoshal, S. 1998. Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*. Vol 23. P 242 – 266).
- Neo, Raymond A. 2002. *Employee Training and Development*. Second Edition. McGraw-hill Irwin.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaja Jilid 1*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Edisi Indonesia*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Lengkap. Jakarta: PT Indeks
- Siagian, Sondang. 1983. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simanjuntak, Payman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Spencer, Lyle M. 1993. *Competence Work, Model for Superior Performance*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Cahyono, Budi dan Suharto. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI. Volume 1, Nomor 1*, hal 13-30.
- Susilaningsih, Nur. 2008. Pengaruh Kemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *E-Jurnal Vol 1 No 2*.

- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja, Edisi Kedua*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja, Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winanti, Marliana Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. FRISIAN FLAG Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Jurnal Unikom Vol. 7 No 2*.

L
A
M
P
I
R
A
N

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini dibuat dalam rangka penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu”**.

A. Biodata Peneliti

Nama : AHMAD ROBIE PARUKAWA

NPM : C1B010006

Fak/jur : EKONOMI/MANAJEMEN

Peran dan partisipasi Bapak/Ibu dalam memberikan tanggapan terhadap berbagai pernyataan dalam kuesioner ini akan sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang dilakukan, atas partisipasi dan kerjasama yang baik, peneliti mengucapkan terima kasih.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap paling mewakili dengan mengisi tanda check (√) pada kolom dan pilihan jawaban yang telah disediakan.

- 5. SS = Sangat Setuju**
- 4. S = Setuju**
- 3. N = Netral**
- 2. TS = Tidak Setuju**
- 1. STS = Sangat Tidak Setuju**

2. Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki – laki perempuan

Umur Saat Ini : ≤ 20 th 21 – 30 th 31 – 40 th
 41 – 50 th ≥ 50 th

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1
 S2

Lamanya Bekerja : ≤ 5 th 6 – 10 th 11 - 15 th
 16 – 20 th ≥ 21 th

3. Pernyataan yang berhubungan dengan **Kompetensi**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
2	Saya mampu dalam menetapkan rencana yang sistematis berdasarkan data/informasi yang akurat					
3	Saya mampu berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Saya Peduli dengan orang lain disekitar tempat kerja					
5	Saya mampu menyampaikan gagasan atau ide pada saat waktu diskusi					
6	Kemampuan saya dalam mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan dalam situasi apapun					
7	Saya percaya diri pada kemampuan saya dalam mengerjakan pekerjaan					
8	Kemampuan saya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja					
9	Kemampuan saya memahami tanggung jawab pekerjaan yang diberikan					
10	Kemampuan saya menyakinkan dan memengaruhi orang lain untuk terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide – ide dan pemikiran					
11	Kemampuan saya membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab					

4. Pernyataan yang berhubungan dengan **Motivasi**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan jabatan dengan pekerjaan saya lakukan					
2	Saya merasa nyaman pada posisi jabatan yang melekat pada anda					
3	Saya dalam melakukan pekerjaan mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	adanya penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja keras					
5	Organisasi tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					

5. Pernyataan yang berhubungan dengan **Kinerja**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan					
2	Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan atau tugas dalam sehari					
3	Saya masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan					
4	Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang masing – masing					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan					
6	Saya melakukan komunikasi dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					



PEMERINTAH PROVINSI BENGKULU
DINAS PENDAPATAN DAERAH

Jalan Raden Fatah No. 30 Telp. (0736) 52851, 52852 Fax. (0736) 52850
 e-mail : dispendabengkulu @ ymail.com BENGKULU 38381

Bengkulu, 17. Juli 2013

Nomor : 800/991A DPD.I/2013
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada
 Yth. Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi
 Universitas Bengkulu
 di-
BENGKULU

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu Nomor : 2003/UN30.6/LT/2013 yang ditujukan kepada Kepala Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu, tentang izin penelitian atas nama mahasiswa :

No	Nama Mahasiswa	NPM	Program Studi
1.	Ahmad Robie Parukawa	C1B010006	Manajemen

Dapat diterima untuk melakukan Penelitian di Lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu, sesuai dengan judul skripsi " Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu ".

Mahasiswa yang bersangkutan selama menjalankan penelitian kami harapkan tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan aturan yang berlaku.

Demikian untuk dapat dimaklumi.

**KEPALA DINAS PENDAPATAN DAERAH
 PROVINSI BENGKULU**



**DINAS
 PENDAPATAN DAERAH**

SAHIRI, S.Pd.MM
 Pembina Utama Muda NIP.19590530 197901 1 002

Rabid pengawas
DPE di akomodir



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS BENGKULU

FAKULTAS EKONOMI

Jln. Raya Kandang Limun Bengkulu Telp.21170

PANDUAN WAWANCARA

A. IDENTITAS PENELITI

Nama : Ahmad Robie Parukawa
Npm : C1B010006
Fakultas : Ekonomi Universitas Bengkulu

Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu.

B. Identitas Responden :

Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :
Pendidikan :
Jabatan :
Masa Kerja :

C. Pertanyaan Mengenai Kompetensi

1. Bagaimana pendapat anda bersemangatkah pegawai anda dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan?

Jawab :

2. Bagaimana anda dalam menetapkan rencana yang sistematis berdasarkan data/informasi yang akurat?

Jawab :

3. Bagaimana pegawai anda dalam melaksanakan pekerjaan mampukah pegawai anda berpikir kreatif ?

Jawab :

4. Bagaimana pegawai anda disekitar tempat kerja pedulikah mereka dengan orang lain ?

Jawab :

5. Bagaimana menurut anda kemampuan pegawai dalam menyampaikan gagasan atau ide pada saat waktu diskusi ?

Jawab :

6. Bagaimana menurut anda kemampuan pegawai anda mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan dalam situasi apapun ?

Jawab :

7. Bagaimana menurut anda pegawai anda percaya diri pada kemampuan mereka dalam mengerjakan pekerjaan ?

Jawab :

8. Bagaimana menurut anda kemampuan pegawai anda dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja saya?

Jawab :

9. Bagaimana kemampuan pegawai anda dalam memahami tanggung jawab pekerjaan yang diberikan ?

Jawab :

10. Bagaimana pendapat anda kemampuan pegawai anda dalam menyakinkan dan memengaruhi orang lain untuk terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide – ide dan pemikiran?

Jawab :

11. Bagaimana kemampuan anda membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab ?

Jawab :

D. Pertanyaan Mengenai Motivasi

1. Bagaimana gaji yang diperoleh pegawai sesuai dengan pekerjaan yang pegawai lakukan ?

Jawab :

2. Bagaimana keamanan posisi jabatan yang melekat pada anda ?

Jawab :

3. Bagaimana pegawai dalam melakukan pekerjaan mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan ?

Jawab :

4. Bagaimana penghargaan yang ada di Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu ?

Jawab :

5. Bagaimana Di Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi ?

Jawab :

E. Pertanyaan Mengenai Tentang Kinerja

1. Bagaimana sistem kerja yang dilakukan pegawai sehingga sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan ?

Jawab :

2. Berapakah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam satu hari ?

Jawab :

3. Bagaimana disiplin pegawai masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan ?

Jawab :

4. Bagaimana tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang masing – masing ?

Jawab :

5. Bagaimana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan ?

Jawab :

6. Bagaimana dengan hubungan kerjasama yang baik antara pegawai dengan rekan kerja dan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan ?

Jawab :

Hasil Wawancara Terhadap Responden Tentang Kompetensi, Motivasi dan Kinerja

1. a. Hasil wawancara terhadap responden 1 Bidang Sekretariat tentang Kompetensi

1. Bagaimana pendapat anda bersemangatkah pegawai anda dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan?

Jawab : Ada sebagian pegawai yang bersemangat diberikan pekerjaan oleh atasan tergantung tugas yang diberikan oleh atasan.

2. Bagaimana anda dalam menetapkan rencana yang sistematis berdasarkan data/informasi yang akurat?

Jawab : Memang setiap menetapkan rencana dalam melakukan pekerjaan kami membutuhkan data/informasi yang benar – benar harus didapat dengan akurat.

3. Bagaimana pegawai anda dalam melaksanakan pekerjaan mampukah pegawai anda berpikir kreatif ?

Jawab : Pegawai saya mampu berpikir kreatif supaya bisa berkembang dalam pekerjaan.

4. Bagaimana pegawai anda disekitar tempat kerja pedulikah mereka dengan orang lain ?

Jawab : Mereka peduli dan saling membantu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

5. Bagaimana menurut anda kemampuan pegawai dalam menyampaikan gagasan atau ide pada saat waktu diskusi ?

Jawab : Sebagian pegawai yang mampu menyampaikan gagasan dan ide akan tetapi jarang diskusi karena semua keputusan sudah diambil oleh atasan – atasan. Jadi staf menjalani keputusan dari atasan.

6. Bagaimana menurut anda kemampuan pegawai anda mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan dalam situasi apapun ?

Jawab : Pegawai bisa mengendalikan emosi pada saat tertekan tapi ada juga pegawai yang tidak bisa mengendalikan emosinya.

7. Bagaimana menurut anda pegawai anda percaya diri pada kemampuan mereka dalam mengerjakan pekerjaan ?

Jawab : Pegawai percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

8. Bagaimana menurut anda Kemampuan pegawai anda dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja saya?

Jawab : Sebagian pegawai mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja.

9. Bagaimana kemampuan pegawai anda dalam memahami tanggung jawab pekerjaan yang diberikan ?

Jawab : Walau sebagian pegawai bertanggung terhadap pekerjaan namun sebagian lagi kurang peduli dengan tanggung jawab pekerjaan mereka.

10. Bagaimana pendapat anda kemampuan pegawai anda dalam menyakinkan dan memengaruhi orang lain untuk terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide – ide dan pemikiran?

Jawab : Pegawai cukup baik menyakinkan dan memengaruhi sesama rekan reka mereka untuk terbuka pemikiran dan ide – ide.

11. Bagaimana kemampuan anda membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab ?

Jawab : Saya selalu bekerja sama dengan bawahan saya karena pekerjaan saya selalu berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan saya.

Hasil wawancara terhadap responden 2 Bidang Pengembangan dan Penyuluhan Tentang Kompetensi

1. Bagaimana pendapat anda bersemangatkah pegawai anda dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan?

Jawab : Pegawai bersemangat melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

2. Bagaimana anda dalam menetapkan rencana yang sistematis berdasarkan data/informasi yang akurat?

Jawab : Menetapkan rencana sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh kantor.

3. Bagaimana pegawai anda dalam melaksanakan pekerjaan mampukah pegawai anda berpikir kreatif ?

Jawab : Beberapa orang saja yang mampu mampu berpikir kreatif melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

4. Bagaimana pegawai anda disekitar tempat kerja pedulilah mereka dengan orang lain ?

Jawab : Apabila berhubungan dengan pekerjaan pegawai harus koordinasi dengan pegawai lain dari bidang - -bidang lain.

5. Bagaimana menurut anda kemampuan pegawai dalam menyampaikan gagasan atau ide pada saat waktu diskusi ?

Jawab : Untuk Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu gagasan dan ide tergantung situasi dan kondisi karena tidak semua rapat bisa diikuti oleh pegawai.

6. Bagaimana menurut anda kemampuan pegawai anda mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan dalam situasi apapun ?

Jawab : Tidak semua pegawai yang bisa mengendalikan emosi pada saat tertekan tergantung berat ringannya tekanan tersebut.

7. Bagaimana menurut anda pegawai anda percaya diri pada kemampuan mereka dalam mengerjakan pekerjaan ?

Jawab : Pegawai percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

8. Bagaimana menurut anda kemampuan pegawai anda dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja saya?

Jawab : Ada sebagian pegawai yang baru masuk kurang bisa beradaptasi dengan sesama rekan kerja mereka.

9. Bagaimana kemampuan pegawai anda dalam memahami tanggung jawab pekerjaan yang diberikan ?

Jawab : Pegawai bertanggung terhadap pekerjaan yang diberikan.

10. Bagaimana pendapat anda kemampuan pegawai anda dalam menyakinkan dan memengaruhi orang lain untuk terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide – ide dan pemikiran?

Jawab : Sebagian pegawai yang bisa terbuka dalam berbagai ide – ide dan pemikiran.

11. Bagaimana kemampuan anda membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab ?

Jawab : Saya berhubungan baik dengan bawahan saya baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Hasil wawancara terhadap responden 3 Bidang Pajak dan Daerah Tentang Kompetensi

1. Bagaimana pendapat anda bersemangatkah pegawai anda dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan?

Jawab : Pegawai bersemangat melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

2. Bagaimana anda dalam menetapkan rencana yang sistematis berdasarkan data/informasi yang akurat?

Jawab : Setiap tahun pegawai bekerja berdasarkan rencana yang sudah disusun oleh Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu.

3. Bagaimana pegawai anda dalam melaksanakan pekerjaan mampukah pegawai anda berpikir kreatif ?

Jawab : Pegawai bekerja sesuai dengan tupoksi dan jabatan masing - masing.

4. Bagaimana pegawai anda disekitar tempat kerja pedulikah mereka dengan orang lain ?

Jawab : Pegawai peduli dengan rekan kerjanya karena pekerjaan tidak bisa diselesaikan sendiri – sendiri ada keterkaitan antara yang satu dengan yang lainnya.

5. Bagaimana menurut anda kemampuan pegawai dalam menyampaikan gagasan atau ide pada saat waktu diskusi ?

Jawab : Sebagian pegawai mampu menyampaikan gagasan dan ide akan tetapi pengambilan keputusan secara berjenjang mulai dari yang paling bawah yaitu staf sampai paling atas Kepala Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu.

6. Bagaimana menurut anda kemampuan pegawai anda mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan dalam situasi apapun ?

Jawab : Dalam menghadapi tekanan tidak semua pegawai yang mampu bisa mengendalikan emosi.

7. Bagaimana menurut anda pegawai anda percaya diri pada kemampuan mereka dalam mengerjakan pekerjaan ?

Jawab : Pegawai percaya diri mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan arahan dan sesuai dengan prosedur.

8. Bagaimana menurut anda kemampuan pegawai anda dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja saya?

Jawab : Tergantung dengan situasi dan kondisi lingkungan tempat kerja pada saat itu.

9. Bagaimana kemampuan pegawai anda dalam memahami tanggung jawab pekerjaan yang diberikan ?

Jawab : Pegawai bertanggung terhadap pekerjaan dengan tupoksi masing - masing tapi ada juga pegawai yang belum memahami tanggung jawab pekerjaan yang diberikan karena pegawai tersebut masih baru.

10. Bagaimana pendapat anda kemampuan pegawai anda dalam menyakinkan dan memengaruhi orang lain untuk terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide – ide dan pemikiran?

Jawab : Sebagian pegawai yang bisa terbuka dalam berbagai ide – ide dan pemikiran.

11. Bagaimana kemampuan anda membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab ?

Jawab : Dengan cara mengadakan rapat – rapat dan jenis pertemuan untuk bekerja sama menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Hasil wawancara terhadap responden 4 Bidang Retrebusi, PLL dan Dana Bagi Hasil Tentang Kompetensi

1. Bagaimana pendapat anda bersemangatkah pegawai anda dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan?
Jawab : Tergantung dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
2. Bagaimana anda dalam menetapkan rencana yang sistematis berdasarkan data/informasi yang akurat?
Jawab : Pegawai bekerja berdasarkan data yang akurat untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Bagaimana pegawai anda dalam melaksanakan pekerjaan mampukah pegawai anda berpikir kreatif ?
Jawab : Mungkin tidak semua pegawai yang bisa berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
4. Bagaimana pegawai anda disekitar tempat kerja pedulikah mereka dengan orang lain ?
Jawab : Pegawai peduli dengan rekan kerjanya karena sudah saling mengenal.
5. Bagaimana menurut anda kemampuan pegawai dalam menyampaikan gagasan atau ide pada saat waktu diskusi ?
Jawab : Sebagian pegawai yang mampu menyampaikan gagasan dan ide pada waktu diskusi.
6. Bagaimana menurut anda kemampuan pegawai anda mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan dalam situasi apapun ?
Jawab : Tidak semua pegawai yang bisa menghadapi tekanan bisa mengendalikan emosi.
7. Bagaimana menurut anda pegawai anda percaya diri pada kemampuan mereka dalam mengerjakan pekerjaan ?
Jawab : Pegawai percaya diri mengerjakan pekerjaan yang diberikan.
8. Bagaimana menurut anda kemampuan pegawai anda dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja saya?
Jawab : Bagi pegawai yang baru masuk mereka agak sulit untuk menyesuaikan diri dengan pegawai yang sudah lama bekerja.
9. Bagaimana kemampuan pegawai anda dalam memahami tanggung jawab pekerjaan yang diberikan ?
Jawab : Pegawai bisa memahami bertanggung jawab pekerjaan sesuai dengan tupoksi masing – masing.
10. Bagaimana pendapat anda kemampuan pegawai anda dalam menyakinkan dan memengaruhi orang lain untuk terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide – ide dan pemikiran?
Jawab : Pegawai mampu terbuka dalam berbagai pemikiran khususnya dalam pekerjaan.
11. Bagaimana kemampuan anda membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab ?

Jawab : Dengan cara membantu bawahan saya ketika menghadapi kesulitan dan saling menghormati satu dengan yang lainnya.

Hasil wawancara terhadap responden 5 Bidang Pengawasan dan Pelaporan Tentang Kompetensi

1. Bagaimana pendapat anda bersemangatkah pegawai anda dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan?

Jawab : Pegawai bersemangat melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tupoksi masing - masing.

2. Bagaimana anda dalam menetapkan rencana yang sistematis berdasarkan data/informasi yang akurat?

Jawab : Pegawai bekerja berdasarkan rencana yang sudah disusun oleh Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu.

3. Bagaimana pegawai anda dalam melaksanakan pekerjaan mampukah pegawai anda berpikir kreatif ?

Jawab : Ada sebagian pegawai yang bisa melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai yang diperintahkan.

4. Bagaimana pegawai anda disekitar tempat kerja pedulikah mereka dengan orang lain ?

Jawab : Pegawai saling berhubungan karena pekerjaan yang dilakukan berkaitan setiap bidangnya.

5. Bagaimana menurut anda kemampuan pegawai dalam menyampaikan gagasan atau ide pada saat waktu diskusi ?

Jawab : Pegawai bisa menyampaikan gagasan dan ide akan tetapi pengambilan keputusan secara berjenjang mulai dari yang paling bawah yaitu staf sampai paling atas Kepala Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu.

6. Bagaimana menurut anda kemampuan pegawai anda mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan dalam situasi apapun ?

Jawab : Dalam menghadapi tekanan tidak semua pegawai yang mampu bisa mengendalikan emosinya.

7. Bagaimana menurut anda pegawai anda percaya diri pada kemampuan mereka dalam mengerjakan pekerjaan ?

Jawab : Pegawai khususnya dibidang saya pegawai percaya diri mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

8. Bagaimana menurut anda kemampuan pegawai anda dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja saya?

Jawab : Sebagian pegawai yang baru masuk disini bisa menyesuaikan diri dengan pegawai yang sudah lama bekerja.

9. Bagaimana kemampuan pegawai anda dalam memahami tanggung jawab pekerjaan yang diberikan ?

Jawab : Pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan berdasarkan tupoksi masing - masing.

10. Bagaimana pendapat anda kemampuan pegawai anda dalam menyakinkan dan memengaruhi orang lain untuk terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide – ide dan pemikiran?

Jawab : Hanya beberapa pegawai saja yang bisa terbuka dalam berbagai ide – ide dan pemikiran kecuali urusan pribadi.

11. Bagaimana kemampuan anda membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab ?

Jawab : Saya berkerjasama dan saling berhubungan dengan baik terhadap rekan kerja dan bidang – bidang lainnya.

Hasil wawancara terhadap responden 1 Bidang Sekretariat Tentang Motivasi

1. Bagaimana gaji yang diperoleh pegawai sesuai dengan pekerjaan yang pegawai lakukan ?

Jawab : Pemberian gaji sudah baik tapi bila dilihat dari beban kerjanya kurang memadai.

2. Bagaimana keamanan posisi jabatan yang melekat pada anda ?

Jawab : Masih kurang nyaman dengan jabatan yang saya duduki karena adanya promosi jabatan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

3. Bagaimana pegawai dalam melakukan pekerjaan mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan ?

Jawab : Untuk pegawai bidang pengawasan dan pelaporan pekerjaan yang dilakukan selalu bekerjasama baik dari pimpinan, bawahan dan rekan kerja.

4. Bagaimana penghargaan yang ada di Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu ?

Jawab : Penghargaan yang diberikan hanya upah pungut sesuai dengan pangkat, golongan dan masa kerja.

5. Bagaimana Di Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi ?

Jawab : Pegawai yang beprestasi akan diusulkan oleh gubernur untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik.

Hasil wawancara terhadap responden 2 Pengembangan dan Penyuluhan Tentang Motivasi

1. Bagaimana gaji yang diperoleh pegawai sesuai dengan pekerjaan yang pegawai lakukan ?

Jawab : Pegawai negeri gaji sudah diatur sesuai ditetapkan peraturan pemerintah.

2. Bagaimana keamanan posisi jabatan yang melekat pada anda ?

Jawab : Kurang merasa nyaman karena banyak pegawai baru yang lebih mempunyai ketrampilan dan kemampuan.

3. Bagaimana pegawai dalam melakukan pekerjaan mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan ?

Jawab : staff pegawai mendapatkan dukungan dari apa yang mereka kerjakan sesuai dengan tupoksi.

4. Bagaimana penghargaan yang ada di Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu ?

Jawab : Penghargaan yang diberi seperti upah pungut yang secara berjenjang.

5. Bagaimana Di Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi ?

Jawab : Pegawai beprestasi akan diusulkan oleh gubernur untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik.

Hasil wawancara terhadap responden 3 Bidang Pajak dan Daerah Tentang Motivasi

1. Bagaimana gaji yang diperoleh pegawai sesuai dengan pekerjaan yang pegawai lakukan ?

Jawab : Pegawai negeri untuk pemberian gaji sudah baik karena pekerjaan yang sesuai dengan gaji yang diperoleh.

2. Bagaimana keamanan posisi jabatan yang melekat pada anda ?

Jawab : Saya merasa nyaman karena saya yakin dengan kemampuan dan keahlian yang saya miliki untuk jabatan yang saya duduki.

3. Bagaimana pegawai dalam melakukan pekerjaan mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan ?

Jawab : Pegawai mendapatkan dukungan karena pekerjaan yang dilakukan saling berkaitan antara pimpinan dengan bawahannya.

4. Bagaimana penghargaan yang ada di Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu ?

Jawab : Masih kurang penghargaan yang diberikan oleh pegawai hanya promosi jabatan bagi pegawai yang beprestasi tetapi pegawai yang sudah lama bekerja, pegawai yang bekerja keras belum adanya penghargaan dan pegawai yang disiplin terhadap pekerjaan yang dilakukan.

5. Bagaimana Di Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi ?

Jawab : Pegawai yang beprestasi akan diusulkan oleh gubernur untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik.

Hasil wawancara terhadap responden 4 Bidang Retrebusi, PLL dan Dana Bagi Hasil Tentang Motivasi

1. Bagaimana gaji yang diperoleh pegawai sesuai dengan pekerjaan yang pegawai lakukan ?

Jawab : Pegawai negeri pemberian gaji sudah baik yang sudah diatur oleh peraturan pemerintah.

2. Bagaimana keamanan posisi jabatan yang melekat pada anda ?

Jawab : Agak kurang nyaman dengan jabatan yang saya duduki karena adanya sistem rolling.

3. Bagaimana pegawai dalam melakukan pekerjaan mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan ?

Jawab : Sebagian staff pegawai yang mendapatkan dukungan dari pimpinan karena masih ada pegawai yang bekerja kurang baik sehingga pimpinan kurang mendukung dengan pekerjaan yang dilakukan.

4. Bagaimana penghargaan yang ada di Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu ?

Jawab : Penghargaan yang diberikan oleh pegawai berupa upah pungut dan promosi jabatan bagi pegawai yang beprestasi.

5. Bagaimana Di Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi ?

Jawab : Bagi pegawai yang kinerjanya baik akan diusulkan oleh gubernur untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik.

Hasil wawancara terhadap responden 5 Bidang Pengawasan dan Pelaporan Tentang Motivasi

1. Bagaimana gaji yang diperoleh pegawai sesuai dengan pekerjaan yang pegawai lakukan ?

Jawab : Untuk pegawai negeri masalah gaji sudah diatur oleh presiden berdasarkan pangkat, golongan dan masa kerja.

2. Bagaimana keamanan posisi jabatan yang melekat pada anda ?

Jawab : Tidak merasa nyaman karena banyak persaingan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik.

3. Bagaimana pegawai dalam melakukan pekerjaan mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan ?

Jawab : Bawahan dalam melakukan pekerjaan pegawai diberikan arahan dan pekerjaan yang dilakukan harus diketahui oleh pimpinan.

4. Bagaimana penghargaan yang ada di Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu ?

Jawab : Ada penghargaan berupa upah pungut sesuai dengan peraturan yang berlaku atau berdasarkan tupoksi.

5. Bagaimana Di Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi ?

Jawab : Pegawai yang memiliki kemampuan dan disiplin pegawai tersebut diusulkan oleh pimpinan untuk naik jabatan yang lebih tinggi.

Hasil wawancara terhadap responden 1 Bidang Sekretariat Tentang Kinerja

1. Bagaimana sistem kerja yang dilakukan pegawai sehingga sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan ?

Jawab : Pegawai bekerja sesuai dengan tupoksi masing - masing

2. Berapakah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam satu hari ?

Jawab : Tergantung tingkat kesulitan pekerjaan atau tugas yang diberikan.

3. Bagaimana disiplin pegawai masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan ?

Jawab : Kehadiran pegawai cukup baik tapi ada juga pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang kerjanya belum sesuai waktu yang ditetapkan.

4. Bagaimana tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang masing – masing ?

Jawab : Tugas yang diberikan kepada pegawai dengan baik sesuai dengan tupoksi masing – masing.

5. Bagaimana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan ?

Jawab : Pegawai yang mampu dan memiliki kemampuan yang bisa melaksanakan pekerjaan yang diberikan harus tepat waktu sehingga pekerjaan tidak menumpuk.

6. Bagaimana dengan hubungan kerjasama yang baik antara pegawai dengan rekan kerja dan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan ?

Jawab : Hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan saling bekerja sama apabila staff pegawai kurang paham terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Hasil wawancara terhadap responden 2 Pengembangan dan Penyuluhan Tentang Kinerja

1. Bagaimana sistem kerja yang dilakukan pegawai sehingga sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan ?

Jawab : Sistem kerja yang dilakukan pegawai sesuai dengan tupoksi masing – masing.

2. Berapakah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam satu hari ?

Jawab : Dalam satu hari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai tidak pasti jumlahnya.

3. Bagaimana disiplin pegawai masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan ?

Jawab : Pegawai harus masuk kerja dan pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan oleh Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu.

4. Bagaimana tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang masing – masing ?

Jawab : Pegawai bertanggung jawab dengan Tugas yang dibebankan sesuai dengan tupoksi masing – masing.

5. Bagaimana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan ?

Jawab : Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tidak menunda – nunda pekerjaan.

6. Bagaimana dengan hubungan kerjasama yang baik antara pegawai dengan rekan kerja dan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan ?

Jawab : Hubungan antara pimpinan dengan bawahan saling bekerja sama dengan baik karena saling membutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil wawancara terhadap responden 3 Bidang Pajak dan Daerah Tentang Kinerja

1. Bagaimana sistem kerja yang dilakukan pegawai sehingga sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan ?

Jawab : Pegawai dalam melakukan pekerjaan harus sesuai dengan tupoksi masing – masing dan secara sistematis.

2. Berapakah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam satu hari ?

Jawab : Setiap pekerjaan mempunyai target atau waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan rencana kerja masing – masing.

3. Bagaimana disiplin pegawai masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan ?

Jawab : Pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi masuk kerja jam 08.00 pagi dan pulang kerja pukul 16.00.

4. Bagaimana tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang masing – masing ?

Jawab : Beberapa pegawai saja yang yang diberikan tugas bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan hal ini karena pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

5. Bagaimana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan ?

Jawab : Sebagian pegawai yang bisa melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.

6. Bagaimana dengan hubungan kerjasama yang baik antara pegawai dengan rekan kerja dan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan ?

Jawab : Hubungan antara staff pegawai dengan rekan kerja saling bekerja sama dengan baik jika pegawai tersebut bisa diajak bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil wawancara terhadap responden 4 Bidang Retrebusi, PLL dan Dana Bagi Hasil Tentang Kinerja

1. Bagaimana sistem kerja yang dilakukan pegawai sehingga sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan ?

Jawab : Pegawai dalam melakukan pekerjaan harus berjenjang mulai dari staff – seksi – kabid – Kepala Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu.

2. Berapakah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam satu hari ?

Jawab : Pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai dalam satu hari kurang lebih 3 atau 4 pekerjaan.

3. Bagaimana disiplin pegawai masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan ?

Jawab : Cukup disiplin pegawai masuk kerja dan pulang kerja karena setiap pagi selalu diabsen dan dilaporkan ke pimpinan bidang masing – masing.

4. Bagaimana tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang masing – masing ?

Jawab : Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan bertanggung jawab baik tapi ada juga pegawai yang tugasnya diberikan dengan rekan kerjanya.

5. Bagaimana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan ?

Jawab : Tidak seluruh pegawai yang bisa melaksanakan pekerjaan dan beban kerja yang diberikan dengan tepat waktu.

6. Bagaimana dengan hubungan kerjasama yang baik antara pegawai dengan rekan kerja dan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan ?

Jawab : Hubungan kerja sama antara pegawai dengan pimpinan baik.

Hasil wawancara terhadap responden 5 Bidang Pengawasan dan Pelaporan Tentang Kinerja

1. Bagaimana sistem kerja yang dilakukan pegawai sehingga sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan ?
Jawab : Pegawai bekerja sesuai dengan tupoksi masing – masing dan bekerja tidak didasarkan dengan keterpaksaan.
2. Berapakah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam satu hari ?
Jawab : Bagi pegawai yang mampu saja yang bisa menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam satu hari.
3. Bagaimana disiplin pegawai masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan ?
Jawab : Sebagian pegawai yang disiplin dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.
4. Bagaimana tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang masing – masing ?
Jawab : Pegawai dalam bekerja sudah diberikan tugas masing – masing dan pegawai tersebut harus tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
5. Bagaimana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan ?
Jawab : Pegawai menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditetapkan.
6. Bagaimana dengan hubungan kerjasama yang baik antara pegawai dengan rekan kerja dan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan ?
Jawab : Hubungan kerja sama antara pegawai dengan pimpinan harus terjalin baik karena kadang – kadang pegawai kurang paham dengan pekerjaan yang diberikan sehingga pimpinan memberikan arahan atau petunjuk untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kompetensi

No	Variabel Kompetensi											Total
	Ko1	Ko2	Ko3	Ko4	Ko5	Ko6	Ko7	Ko8	Ko9	Ko10	Ko11	
1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	43
2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	41
3	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	46
4	5	4	3	5	3	4	4	5	3	4	5	45
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	45
6	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	45
7	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	45
8	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	44
9	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	45
10	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	44
11	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	38
12	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	40
13	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	42
14	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	2	39
15	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	44
16	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	52
17	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	47
18	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
20	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	48
21	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	45
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
23	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	46
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
25	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	49
26	5	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	44
27	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	46
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
29	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	46
30	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	46
31	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	43
32	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	41
33	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	49
34	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	44
35	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	39
36	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	42
38	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	40
39	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	43

40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	53
42	5	4	5	4	2	5	4	4	4	5	4	46
43	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	42
44	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	46
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
46	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	45
47	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	46
48	5	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	47
49	4	3	4	5	2	4	4	5	3	3	3	40
50	4	3	4	5	5	4	3	3	5	5	3	44
51	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	41
52	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	38
53	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	40
54	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	41
55	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	3	43
56	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	44
57	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	44
58	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	42
59	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	39
60	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	39
61	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	37
62	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	44
63	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	37
64	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	37
65	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	44
66	4	5	4	5	3	4	3	4	3	3	4	42
67	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5	3	47
68	5	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	42
69	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	46
70	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	38
71	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	37
72	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	4	45
73	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	43
74	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	46
75	5	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	45
76	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	44
77	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	48
78	4	5	5	4	4	3	5	3	5	5	5	48
79	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	44
80	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	44
81	4	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	46
82	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	45
83	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	46
84	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	40

85	4	5	4	4	3	4	3	5	3	4	4	43
86	4	5	4	4	3	4	3	5	3	4	4	43
87	4	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	44
88	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	47
89	4	5	4	5	4	3	3	4	5	3	4	44
90	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	48
91	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	44
92	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	47
93	3	3	5	4	3	4	5	5	4	4	5	45
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
95	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	47
96	5	4	5	4	4	4	3	5	5	3	5	47
97	3	4	3	5	3	5	3	4	5	4	3	42
98	4	3	5	4	3	3	5	3	4	5	4	43
99	5	4	5	3	3	5	5	4	3	3	4	44
100	5	4	5	3	5	3	4	3	4	4	4	44

Tabulasi Jawaban Responden Jawaban Variabel Motivasi

No	Variabel Motivasi					Total
	Mo 1	Mo 2	Mo 3	Mo 4	Mo 5	
1	4	4	3	5	4	20
2	5	4	4	5	4	22
3	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	5	22
6	2	4	4	5	4	19
7	4	5	4	4	5	22
8	4	4	3	4	4	19
9	5	3	4	5	5	22
10	5	4	5	5	5	24
11	4	4	3	3	2	16
12	5	4	4	4	4	21
13	4	3	4	4	5	20
14	3	4	4	5	4	20
15	3	4	4	4	4	19
16	4	5	5	5	5	24
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	3	4	4	19
19	5	4	5	4	4	22
20	4	5	5	4	5	23
21	2	4	4	5	4	19
22	4	4	5	5	5	23
23	4	4	4	4	4	20
24	5	4	5	5	5	24
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	4	5	24
27	5	4	4	5	5	23
28	4	3	4	3	4	18
29	4	4	4	4	4	20
30	4	5	5	4	4	22
31	4	4	4	3	5	20
32	3	5	5	4	5	22
33	4	5	4	4	2	19
34	4	4	4	4	3	19
35	4	4	4	3	4	19
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	3	4	3	2	4	16
39	3	5	5	4	5	22

40	4	4	4	4	4	20
41	5	4	4	4	5	22
42	4	4	4	5	5	22
43	3	3	3	3	5	17
44	3	3	4	4	4	18
45	4	2	4	2	5	17
46	5	4	3	5	5	22
47	4	2	5	5	4	20
48	4	4	5	4	3	20
49	4	3	4	5	5	21
50	5	3	4	3	2	17
51	3	4	3	4	4	18
52	4	5	4	3	4	20
53	3	3	4	2	4	16
54	4	4	4	4	3	19
55	4	4	5	4	5	22
56	3	5	4	4	4	20
57	3	4	4	4	3	18
58	4	4	5	4	5	22
59	3	3	4	3	4	17
60	3	3	4	3	4	17
61	3	3	4	3	4	17
62	4	2	4	3	4	17
63	4	4	3	2	4	17
64	4	4	3	2	4	17
65	4	5	4	4	3	20
66	4	4	5	4	4	21
67	4	5	5	4	3	21
68	4	5	5	4	4	22
69	3	5	4	4	3	19
70	5	5	4	4	5	23
71	3	4	3	2	4	16
72	4	5	5	5	4	23
73	4	5	5	4	5	23
74	5	3	4	3	4	19
75	4	3	4	3	4	18
76	3	4	3	4	5	19
77	5	5	4	4	5	23
78	3	5	4	4	3	19
79	4	4	5	5	4	22
80	5	4	5	4	5	23
81	3	2	4	4	4	17

82	4	4	3	3	3	17
83	4	2	3	3	2	14
84	4	4	5	5	3	21
85	3	4	4	3	4	18
86	4	4	3	5	3	19
87	5	5	4	4	5	23
88	4	4	4	4	5	21
89	4	4	5	5	3	21
90	2	3	4	4	4	17
91	3	4	3	3	3	16
92	4	4	4	4	4	20
93	4	3	5	4	5	21
94	4	4	4	5	5	22
95	4	5	5	4	4	22
96	5	4	3	2	4	18
97	2	2	4	4	3	15
98	4	5	4	3	4	20
99	5	5	4	4	5	23
100	4	4	4	5	5	22

Tabulasi Jawaban Responden Jawaban Variabel Kinerja

No	Variabel Kinerja						Total
	Ki 1	Ki 2	Ki 3	Ki 4	Ki 5	Ki 6	
1	5	4	4	4	4	5	26
2	3	4	4	4	5	4	24
3	5	4	5	5	5	5	29
4	5	5	4	4	5	5	28
5	5	3	4	4	4	5	25
6	4	4	5	3	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	5	5	5	4	29
9	3	5	4	4	3	4	23
10	5	5	5	5	5	4	29
11	3	3	3	4	4	3	20
12	3	3	4	4	3	5	22
13	5	4	4	4	4	4	25
14	3	3	4	4	4	3	21
15	4	5	5	4	4	4	26
16	5	5	4	5	5	5	29
17	5	3	4	5	4	4	25
18	3	4	4	3	4	3	21
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	4	4	3	4	25
21	4	4	4	4	4	5	25
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	5	5	5	4	5	29
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	4	5	5	4	28
26	4	5	5	5	5	5	29
27	3	3	3	4	4	4	21
28	3	4	4	4	4	4	23
29	3	4	3	4	4	4	22
30	4	5	4	5	5	4	27
31	4	4	3	4	4	5	24
32	5	3	3	4	3	3	21
33	5	4	5	4	5	4	27
34	4	3	4	4	4	4	23
35	4	4	4	3	4	4	23
36	3	4	4	3	3	4	21
37	3	4	3	3	3	2	18
38	4	4	3	3	4	4	22
39	3	4	3	3	3	3	19

40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	5	5	5	5	5	29
42	5	4	5	4	5	4	27
43	3	5	4	4	4	5	25
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	3	3	4	2	4	20
46	3	5	3	5	3	5	24
47	2	4	2	2	4	4	18
48	4	4	4	4	4	4	24
49	2	4	4	4	4	4	22
50	3	3	4	2	3	2	17
51	4	4	4	3	4	4	23
52	3	5	3	3	4	4	22
53	3	3	5	4	4	3	22
54	3	3	5	4	4	3	22
55	5	3	4	4	4	4	24
56	3	4	3	5	3	3	21
57	3	5	3	3	4	4	22
58	5	5	3	4	4	4	25
59	4	3	5	5	4	4	25
60	4	3	5	4	4	4	24
61	4	3	5	4	4	4	24
62	3	4	5	4	4	5	25
63	3	3	3	4	4	4	21
64	4	3	4	3	5	3	22
65	3	4	3	3	4	5	22
66	5	3	3	5	4	3	23
67	4	3	4	3	3	3	20
68	4	5	4	4	5	5	27
69	4	3	4	4	5	3	23
70	4	3	4	3	3	3	20
71	5	3	4	4	3	5	24
72	3	3	3	4	4	4	21
73	3	3	4	5	4	4	23
74	3	4	3	4	3	4	21
75	3	3	4	4	4	4	22
76	5	4	4	4	3	3	23
77	3	4	5	4	4	4	24
78	3	4	3	5	5	5	25
79	4	3	3	4	4	4	22
80	4	4	4	5	4	4	25
81	4	3	4	5	3	5	24

82	3	3	3	4	5	4	22
83	3	4	3	4	4	5	23
84	3	4	4	5	5	5	26
85	3	3	5	4	5	4	24
86	5	4	4	3	3	3	22
87	5	3	3	4	5	4	24
88	5	4	3	5	4	3	24
89	4	5	5	4	3	3	24
90	4	4	3	5	3	3	22
91	5	5	4	4	3	4	25
92	5	5	4	4	3	4	25
93	3	3	4	4	3	4	21
94	4	4	3	3	4	5	23
95	4	5	4	4	5	4	26
96	4	3	3	4	4	3	21
97	5	3	3	3	3	3	20
98	5	4	4	4	4	4	25
99	4	5	4	4	4	4	25
100	4	3	3	3	3	3	19

Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

	No	ko1	ko2	ko3	ko4	ko5	ko6	ko7	ko8	ko9	ko10	ko11	total
No Pearson Correlation	1	-.143	-.026	-.093	.046	-.089	.140	-.182	.070	-.060	-.016	.072	-.053
Sig. (2-tailed)		.156	.798	.357	.651	.376	.163	.070	.489	.556	.873	.477	.601
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ko1 Pearson Correlation	-.143	1	.228*	.247*	.253*	.278**	.179	.256*	.105	.167	.112	.249*	.589**
Sig. (2-tailed)	.156		.023	.013	.011	.005	.075	.010	.297	.097	.269	.012	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ko2 Pearson Correlation	-.026	.228*	1	.197*	.242*	.233*	-.023	-.046	.145	.022	-.022	-.046	.362**
Sig. (2-tailed)	.798	.023		.049	.015	.020	.817	.652	.149	.827	.829	.653	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ko3 Pearson Correlation	-.093	.247*	.197*	1	-.032	.113	-.050	.375**	-.017	.114	.070	.116	.412**
Sig. (2-tailed)	.357	.013	.049		.751	.264	.622	.000	.865	.257	.490	.251	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ko4 Pearson Correlation	.046	.253*	.242*	-.032	1	-.027	.032	.028	.166	.085	.043	.119	.383**
Sig. (2-tailed)	.651	.011	.015	.751		.789	.753	.779	.099	.402	.671	.238	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ko5 Pearson Correlation	-.089	.278**	.233*	.113	-.027	1	.115	.102	-.071	.397**	.176	.059	.490**
Sig. (2-tailed)	.376	.005	.020	.264	.789		.255	.314	.484	.000	.080	.560	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ko6 Pearson Correlation	.140	.179	-.023	-.050	.032	.115	1	.007	.209*	.070	.205*	-.013	.348**
Sig. (2-tailed)	.163	.075	.817	.622	.753	.255		.941	.037	.491	.040	.901	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ko7 Pearson Correlation	-.182	.256*	-.046	.375**	.028	.102	.007	1	.101	.181	-.026	.153	.426**
Sig. (2-tailed)	.070	.010	.652	.000	.779	.314	.941		.319	.072	.800	.129	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ko8 Pearson Correlation	.070	.105	.145	-.017	.166	-.071	.209*	.101	1	.126	.199*	.198*	.427**
Sig. (2-tailed)	.489	.297	.149	.865	.099	.484	.037	.319		.212	.048	.048	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ko9 Pearson Correlation	-.060	.167	.022	.114	.085	.397**	.070	.181	.126	1	.448**	.097	.564**
Sig. (2-tailed)	.556	.097	.827	.257	.402	.000	.491	.072	.212		.000	.335	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ko10 Pearson Correlation	-.016	.112	-.022	.070	.043	.176	.205*	-.026	.199*	.448**	1	.324**	.527**
Sig. (2-tailed)	.873	.269	.829	.490	.671	.080	.040	.800	.048	.000		.001	.000

N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ko1 Pearson Correlation	.072	.249*	-.046	.116	.119	.059	-.013	.153	.198*	.097	.324**	1	.458**
1 Sig. (2-tailed)	.477	.012	.653	.251	.238	.560	.901	.129	.048	.335	.001		.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
tota Pearson Correlation	-.053	.589**	.362**	.412**	.383**	.490**	.348**	.426**	.427**	.564**	.527**	.458**	1
l Sig. (2-tailed)	.601	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	99.0
	Excluded ^a	1	1.0
	Total	101	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.610	11

Variabel Motivasi

Correlations

	No	M1	M2	M3	M4	M5	Total
No Pearson Correlation	1	-.118	-.089	-.042	-.247*	-.162	-.212*
Sig. (2-tailed)		.242	.380	.680	.013	.107	.034
N	100	100	100	100	100	100	100
M1 Pearson Correlation	-.118	1	.214*	.201*	.165	.254*	.314**
Sig. (2-tailed)	.242		.033	.044	.101	.011	.001
N	100	100	100	100	100	100	100
M2 Pearson Correlation	-.089	.214*	1	.248*	.235*	.127	.616**
Sig. (2-tailed)	.380	.033		.013	.018	.209	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
M3 Pearson Correlation	-.042	.201*	.248*	1	.430**	.263**	.693**
Sig. (2-tailed)	.680	.044	.013		.000	.008	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
M4 Pearson Correlation	-.247*	.165	.235*	.430**	1	.238*	.730**
Sig. (2-tailed)	.013	.101	.018	.000		.017	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
M5 Pearson Correlation	-.162	.254*	.127	.263**	.238*	1	.618**
Sig. (2-tailed)	.107	.011	.209	.008	.017		.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Tot Pearson Correlation	-.212*	.314**	.616**	.693**	.730**	.618**	1
al Sig. (2-tailed)	.034	.001	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	5

Variabel Kinerja

Correlations

	No	ki1	ki2	ki3	ki4	ki5	ki6	Total
No Pearson Correlation	1	-.090	-.232*	-.265**	-.106	-.222*	-.218*	-.305**
Sig. (2-tailed)		.376	.020	.008	.295	.026	.030	.002
N	100	100	100	100	100	100	100	100
ki1 Pearson Correlation	-.090	1	.188	.261**	.291**	.129	.097	.560**
Sig. (2-tailed)	.376		.061	.009	.003	.200	.337	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
ki2 Pearson Correlation	-.232*	.188	1	.193	.206*	.232*	.356**	.595**
Sig. (2-tailed)	.020	.061		.054	.039	.020	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
ki3 Pearson Correlation	-.265**	.261**	.193	1	.294**	.319**	.185	.607**
Sig. (2-tailed)	.008	.009	.054		.003	.001	.065	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
ki4 Pearson Correlation	-.106	.291**	.206*	.294**	1	.341**	.373**	.667**
Sig. (2-tailed)	.295	.003	.039	.003		.001	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
ki5 Pearson Correlation	-.222*	.129	.232*	.319**	.341**	1	.365**	.632**
Sig. (2-tailed)	.026	.200	.020	.001	.001		.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
ki6 Pearson Correlation	-.218*	.097	.356**	.185	.373**	.365**	1	.633**
Sig. (2-tailed)	.030	.337	.000	.065	.000	.000		.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100
Tota Pearson Correlation	-.305**	.560**	.595**	.607**	.667**	.632**	.633**	1
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	6

Regression

Variables Entered/Removed

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

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.232	.216	2.447

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.056	2	87.528	14.612	.000 ^a
	Residual	581.054	97	5.990		
	Total	756.110	99			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.254	3.254		1.922	.057
	Kompetensi	.298	.076	.374	3.946	.000
	Motivasi	.267	.127	.199	2.103	.038

a. Dependent Variable: Kinerja

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			