

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BAGIAN SEKRETARIAT DI DINAS
PEKERJAAN UMUM PROVINSI BENGKULU**

SKRIPSI



SAKA YULIUS
NPM. C1B110010

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

Skripsi oleh Saka Yulius

Telah diperiksa oleh pembimbing dan disetujui untuk diuji

Bengkulu, Juli 2014

Dosen Pembimbing,



Sugeng Susetyo, SE., M.Si

NIP. 19590919 198702 1 001

Mengetahui

Ketua Program Ekstensi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu



Syamsul Bachri, SE., M.Si

NIP. 19560102 198603 1 002

Skripsi oleh **Saka Yulius ini**

Telah diperiksa oleh pembimbing dan dipertahankan di depan tim penguji

Pada, Juli 2014

Bengkulu, Juli 2014

Pembimbing,

Penguji Utama,



Sugeng Susetyo, SE.,M.Si

Anggri Puspita Sari, Se.,M.Si

NIP. 19590919 198702 1 001

NIP. 19820826 200812 2 002

Anggota I,

Anggota II,



Paulus S Kanahya, SE.,M.Si

Rina Suthia Hayu, SE.,MM

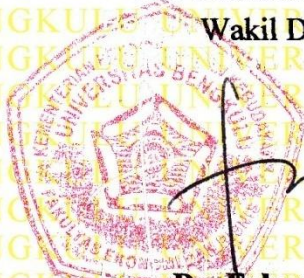
NIP. 19580510 1989031 002

NIP. 19820327 200912 2 006

Mengetahui,

An. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Fahrudin JS Pareke, SE.,M.Si

NIP. 19710914 199903 1 004

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

*Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan
(QS. AL Insyirah : 6)*

Bukanlah hidup kalau tidak ada masalah, bukanlah sukses kalau tidak melalui rintangan, bukanlah menang kalau tidak dengan pertarungan, bukanlah lulus kalau tidak ada ujian, dan bukanlah berhasil kalau tidak berusaha"

Kita selalu butuh seorang sahabat yang pemimpi dan penghayal. Agar kita tahu dunia ini tidak sesempit tempat kita tinggal (saka yulius)

Persembahan

*"Dia memberikan hikmah (ilmu yang berguna)
kepada siapa yang dikehendaki-Nya.
Barang siapa yang mendapat hikmah itu
Sesungguhnya ia telah mendapat kebajikan yang banyak,
Dan tiadalah yang menerima peringatan
melainkan orang-orang yang berakal".
(Q.S. Al-Baqarah: 269)*

"...kaki yang akan berjalan lebih jauh, tangan yang akan berbuat lebih banyak, mata yang akan menatap lebih lama, leher yang akan lebih sering melihat ke atas, lapisan tekad yang seribu kali lebih keras dari baja, dan hati yang akan bekerja lebih keras, serta mulut yang akan selalu berdoa..." - 5cm.

Ungkapan hati sebagai rasa Terima Kasihku

*Alhamdulillahirabbil 'alamin Alhamdulillahirabbil 'alamin Alhamdulillahirabbil 'alamin
Akhirnya aku sampai ke titik ini,
sepercik keberhasilan yang Engkau hadiahkan padaku ya Rabb
Tak henti-hentinya aku mengucapkan syukur pada Mu ya Rabb
Serta shalawat dan salam kepada idola ku Rasulullah SAW dan para sahabat yang mulia*

Semoga sebuah karya mungil ini menjadi amal shaleh bagiku dan menjadi kebanggaan bagi keluargaku tercinta

*Ku persembahkan karya mungil ini...
untuk belahan jiwa ku bidadari surgaku yang tanpamu aku bukanlah siapa-siapa
di dunia fana ini Ibundaku tersayang*

(SRI HARTATI)

*serta orang yang menginjeksikan segala idealisme, prinsip, edukasi dan kasih sayang
berlimpah dengan wajah datar menyimpan kegelisahan ataupun perjuangan yang tidak
pernah ku ketahui,*

*namun tenang temaram dengan penuh kesabaran
dan pengertian luar biasa Ayahandaku tercinta*

(AS MADI)

yang telah memberikan segalanya untukku

*Kepada KAKAKU (WODANG), (ABANG DODY), (DANG WIWIN)
terima kasih tiada tara atas segala support yang telah diberikan selama ini dan*

Kepada teman-teman seperjuangan khususnya

TRY SUGIARTO & TAUFIAN ARIADI

*terimakasih banyak atas bantuan motivasi, waktu yang kalian berikan sehingga skripsi ini
dapat selesai dengan hasil yang memuaskan*

*Kepada Sahabatku (alvianda, jadal, Julian fr, Julian sidiq, bidan dewi, adek ulan, tia, angeelin
syukuran banget atas supportnya*

*Terakhir, untuk seseorang yang masih dalam misteri yang dijanjikan Ilahi yang siapapun itu,
terimakasih telah menjadi baik dan bertahan di sana.*

*Akhir kata, semoga skripsi ini membawa kebermanfaatan. Jika hidup bisa kuceritakan di atas
kertas, entah berapa banyak yang dibutuhkan hanya untuk kuucapkan terima kasih... :)*



JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

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

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BAGIAN SEKRETARIAT DI DINAS PEKERJAAN UMUM
PROVINSI BENGKULU**

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

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

Bengkulu, Juli 2014
Yang membuat pernyataan,



SAKA YULIUS
NPM. C1B110010

**THE EFFECT OF MOTIVATION AND TO ABILITY TO PERFORMACE OF
EMPLOYEES OF SECRETARIAL IN MINISTRY PUBLIC JOBS IN
BENGKULU PROVINCE**

ABSTRACT

*Saka Yulius*¹

*Sugeng Susetyo*²

The purpose of this research is to know the influences of motivation capability and partial for performance employee of ministry of public works in Bengkulu province. This research used kuantitative method and it also used linies regretion statisthic method to tabulation the data by using of SPSS 16.0 for windows program. Based on the result of this significant research, ability and motivation has influences for the performance of secretarial in ministry public jobs in Bengkulu Province. partially the ability has significant positive influence in performance of secretarial in ministry public jobs in Bengkulu Province. works on motivation variable has the result that posotif influence and significant to performance for imployee of secretarial in ministry public jobs in Bengkulu Province.

Key words: *Ability, Motivation and Performance*

¹ *Management student*

² *Skripsi supervisor*

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN SEKRETARIAT DI DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI BENGKULU

Oleh

*Saka Yulius*¹

*Sugeng Susetyo*²

RINGKASAN

Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu berdiri pada tanggal 03 Desember 1969 dan beralamat di Jl. Prof. Dr. Hazairin, SH No. 902 Bengkulu. Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu sebagai salah satu infrastruktur yang memberikan pelayanan pada masyarakat di bidang pekerjaan umum yang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang di pimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedaulatan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan seluruh populasi pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Sampel yang didapatkan 85 orang. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai digunakan metode statistik uji regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 *For Windows*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Secara parsial, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Pada variabel motivasi memperoleh hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi dan Kinerja

¹ *Mahasiswa jurusan manajemen*

² *Dosen pembimbing skripsi*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Skripsi dengan judul *“Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu”* dapat diselesaikan. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Sugeng Susetyo, SE.,M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi.
2. Bapak Salul Mamin, S.Sos selaku kepala bagian sekretariat di Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bengkulu.
3. Seluruh pegawai di bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bengkulu atas izin tempat penelitian,bantuan dan kerja sama yang baik dalam penelitian.
4. Bapak Syamsul Bachri, SE.,M.Si, selaku Ketua Ekonomi Dan Bisnis Ekstensi Universitas Bengkulu.Program
5. Anggri Puspitasari, SE.,M.Si, selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia menguji guna menyempurnakan skripsi ini.

6. Paulus s Kanalua, SE.,M.Si, selaku Anggota Dosen penguji I yang telah bersedia menguji, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan skripsi ini.
7. Ibu Rina Suthia Hayu, SE.,MM, selaku Anggota Dosen penguji II yang telah bersedia menguji guna menyempurnakan skripsi ini.
8. Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini dengan harapan, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.
Ammiinn...

Bengkulu, Mei 2014

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI	vi
ABSTRACT	vii
RINGKASAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Kinerja.....	6
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	8
2.1.3 Kemampuan	11
2.1.4 Motivasi.....	14
2.1.5 Teori-teori motivasi.....	15
2.1.6 Pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja.....	19
2.1.7 Pengaruh antara motivasi terhadap kinerja	21
2.1.8 Pengaruh antara kemampuan dan motivasi terhadap kinerja.....	21

2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Analisis.....	24
2.4 Hipotesis Penelitian	26

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	28
3.2 Definisi Operasional	28
3.3 Sumber Data	32
3.4 Metode Pengambilan Sampel	32
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.6 Skala Pengukuran Skor.....	33
3.7 Metode Pengujian Data.....	34
3.7.1 Validitas	34
3.7.2 Realibilitas.....	36
3.8 Analisis Data.....	36
3.9 Pengujian Hipotesis	37
3.9.1 Uji F	37
3.9.2 Uji t	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum objek penelitian	39
4.1.1 Sejarah singkat dinas pekerjaan umum provinsi bengkulu.....	39
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu	40
4.1.3 Tugas pokok dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.....	40
4.1.4 Struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.....	41
4.2 Karakteristik responden	42
4.3 Tanggapan responden terhadap variabel penelitian.....	43

4.3.1 Tanggapan responden terhadap variabel kemampuan	43
4.3.2 Tanggapan responden terhadap variabel motivasi	44
4.3.3 Tanggapan responden terhadap variabel kinerja.....	45
4.4 Pengujian hipotesis	46
4.4.1 Hasil analisis regresi berganda.....	47
4.4.2 Uji F	48
4.4.3 Uji t.....	48
4.5 Pembahasan.....	49
4.5.1 Pengaruh Antara Kemampuan Terhadap Kinerja.....	50
4.5.2 Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja.....	50
4.5.3 Pengaruh Antara Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja	51

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2	Dimensi dan Indikator Kemampuan Intelektual	12
Tabel 2.3	Dimensi dan Indikator Kemampuan Fisik	13
Tabel 2.4	Penelitian terdahulu.....	23
Tabel 3.1	Definisi operasional kemampuan	29
Tabel 3.2	Definisi operasional motivasi.....	31
Tabel 3.3	Definisi operasional kinerja	31
Tabel 3.4	Pegawai Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu	32
Tabel 3.5	Hasil uji validitas kemampuan, motivasi dan kinerja	35
Tabel 3.6	Hasil uji reliabilitas kemampuan, motivasi dan kinerja	36
Tabel 4.2	Distribusi Karakteristik Responden di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.....	42
Tabel 4.3	Tanggapan responden terhadap variabel kemampuan	43
Tabel 4.4	Tanggapan responden terhadap variabel motivasi	45
Tabel 4.5	Tanggapan responden terhadap variabel kinerja.....	46
Tabel 4.6	Analisis Regresi Linier Berganda	47
Tabel 4.7	Analisis pengujian secara bersamaan (Uji F).....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Dimensi Kinerja	6
Gambar 2.2 Kerangka Analisis Penelitian	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu	41

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 2. Daftar Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Kemampuan dan Motivasi dan Kinerja
- Lampiran 5. Hasil Analisis Frekuensi Instrumen Kemampuan dan Motivasi dan Kinerja
- Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7. Tabel Nilai r Product Moment
- Lampiran 8. Tabel Nilai Distribusi t
- Lampiran 9. Tabel Nilai Distribusi F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Girsang, 2011).

Wahyuni (2012) menyatakan profesi pegawai negeri sipil yang merupakan ujung tombak pemberian pelayanan di pemerintahan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara professional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga pemerintah melalui peningkatan kinerja. Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana individu berperilaku, akan menunjukkan perannya dalam suatu organisasi.

Menurut Sumarsono (2004) kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya

karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. (Wijaya dan Suhaji, 2009).

Tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi dihadapkan dengan permasalahan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin tajam diberbagai bidang kehidupan masyarakat diantaranya adalah faktor kemampuan kerja, sehingga menuntut pegawai negeri sipil yang berkualitas dan profesional (Widiaswari, 2011). Menurut Sarworini (2007) Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Robbins (2001) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu merupakan salah satu kantor yang memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang pekerjaan umum,

Dinas Pekerjaan Umum merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang kepala yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Menurut keterangan dari Kepala Bagian Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu, kondisi kerja di instansi pegawai belum tertanamnya jiwa untuk melaksanakan tugasnya dengan inisiatif sendiri, pegawai melaksanakan tugasnya dengan diperintah terlebih dahulu dari atasan, pegawai itu sendiri baru mau bekerja. Hal ini mengakibatkan standar kerja yang kurang efektif belum maksimal tercapai.

Hasil pengamatan dilapangan peneliti mendapatkan beberapa masalah di suatu objek seperti potensi yang dimiliki pegawai di bagian sekretariat belum dapat menemukan standart kerja yang baik dikarenakan masih kurangnya fasilitas kerja yang mendukung para pegawai untuk menyalurkan kemampuannya.hal ini menjadi hambatan para pegawai dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik. Selanjutnya peran atasan dalam mempengaruhi pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi belum terpenuhi, karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahannya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti merasa tertarik untuk meneliti di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu dengan judul “pengaruh kemampuan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka permasalahan yang menjadi perhatian penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi pimpinan Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terkait dengan kemampuan dan

motivasi, sehingga dapat meningkatkan pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

2. Bagi Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan terkait dengan kinerja pegawai, sehingga membantu pihak instansi dalam menyusun satu kebijakan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Sekaligus sebagai bahan pertimbangan guna membina dan mengembangkan kualitas pegawai dalam memberikan kontribusi yang maksimal.
3. Bagi peneliti. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis dalam hal ini membatasi masalah organisasi dalam lembaga pemerintah yang berhubungan kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pembahasan kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai.

BAB II

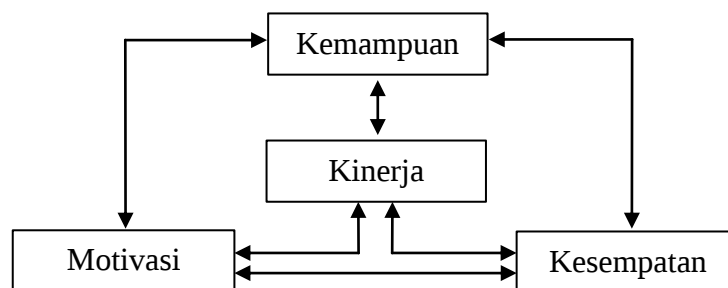
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

Menurut Robbins (2001) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Moehariono dalam kutipan Indarjanti dan Bodroastuti (2012) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Dalam kajian teori Robbins (2001), kinerja dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Dimensi kinerja
Sumber : Robbins, 2001

Berdasarkan teori perilaku organisasi di atas kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja = f (A x M). Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif. Berdasarkan gambar dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan kesempatan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi (Widiaswari, 2011).

Menurut Widiaswari (2011) Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standart yang telah ditetapkan untuk pencapaian pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Kurniati *et al*, 2012).

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja pegawai (*prestasi kerja*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang maupun kelompok dalam upaya memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi (Wahyuni, 2012).

Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson dalam kutipan Saragih (2009) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antar lain:

1. Faktor individu sebagai hal atau kapasitas yang melekat pada pribadi karyawan dan kualitas diri karyawan serta hal-hal yang melatarbelakangi karyawan sendiri. Beberapa sub faktor individu:
 - a. Kemampuan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.
 - b. Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
 - c. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

- d. Demografi seseorang adalah ilmu yang mempelajari dinamika kependudukan, meliputi ukuran, struktur, dan distribusi penduduk, serta bagaimana jumlah penduduk berubah setiap waktu akibat kelahiran, kematian, migrasi, serta penuaan
2. Faktor psikologis merupakan ilmu mengadaptasikan jiwa atau target persentuhan dan penyatuan pribadi, penerimaan seseorang terhadap diri sendiri dan penerimaan orang lain terhadap dirinya, yang kesemuanya itu bermuara kepada perasaan bahagia dan kesenangan jiwa. Beberapa sub faktor psikologis:
 - a. Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Pesan dapat dikatakan sebagai pemberian makna pada stimuli indrawi (*sensory stimuli*).
 - b. Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal.
 - c. Sikap adalah afek/penilaian positif atau negatif terhadap suatu objek.
 - d. Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, dan temperamen seseorang.
 - e. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.
 - f. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang

pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

3. Faktor organisasi merupakan suatu kelompok orang yang memiliki tujuan yang sama dan pembagian kerja yang tetap. Beberapa sub faktor organisasi:
 - a. Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi).
 - b. Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.
 - c. Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.
 - d. Sistem Penghargaan (*reward system*) adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2005) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kriteria yang sering dinilai selama proses penilaian kinerja adalah kuantitas dan kualitas.

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

2.1.3 Kemampuan

Menurut Thoha (2007) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Robbins (2003) menyebutkan bahwa kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani *et al*, (2013) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Robbins (2001) mendefinisikan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan mental/intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang yaitu kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran

deduktif, visualisasi ruang dan ingatan. Tes semua dimensi ini akan menjadi *predictor* yang tepat untuk menilai kinerja keseluruhan pegawai.

Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Kemampuan Intelektual

Dimensi	Indikator
Kecerdasan numeris	Kemampuan berhitung
Pemahaman verbal	Kemampuan memahami apa yang dibaca dan atau didengar
Kecepatan perseptual	Kemampuan mengenali kemiripan dan perbedaan dengan cepat dan tepat
Penalaran induktif	Kemampuan mengenali suatu urutan logis dan menilai dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah
Penalaran deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument
Visualisasi ruang	Kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam ruang dirubah
Ingatan	Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu

Sumber : Robbins (2001)

Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

2. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya. Kemampuan fisik ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dijalankan. Ada 9 (Sembilan) kemampuan fisik dasar yang porsinya berbeda-beda dimiliki oleh tiap individu.

Tabel 2.3 Dimensi dan Indikator Kemampuan Fisik

Dimensi	Indikator
Kekuatan	
Kekuatan dinamis	Kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung panjang suatu kurun waktu
Kekuatan tubuh	Kemampuan mengenakan kekuatan otot
Kekuatan statis	Kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar
Kekuatan	Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau deretan tindakan displosif
Keluwes	
Keluwes	Kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin
Keluwes dinamis	Kemampuan melakukan gerakan cepat
Lain-lain	
Kondisi tubuh	Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh berlainan
Keseimbangan	Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu
Stamina	Kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang kurun waktu

Sumber : Robbins (2001)

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

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

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

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

2.1.4 Motivasi

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Sedangkan Luthans (2006) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins dan Judge, 2008). Menurut Parinussa (2011) bahwa motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Selanjutnya Luhglatno (2006) berpendapat motivasi seseorang menunjukan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk

mengartikannya sampai pada tujuan. Dengan demikian motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi.

2.1.5 Teori – teori Motivasi

1. Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

Hal ini yang menjadi dasar bagi Maslow dengan mengemukakan teori hirarki kebutuhan sebagai salah satu sebab timbulnya motivasi pegawai. Maslow mengemukakan bahwa manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang ada didalam hidupnya, diantaranya :

- a. Kebutuhan fisiologi yaitu, pakaian, perumahan, makanan, seks (disebut kebutuhan paling dasar)
- b. Kebutuhan keamanan, keselamatan, perlindungan, jaminan pensiun, asuransi kecelakaan, dan asuransi kesehatan.
- c. Kebutuhan sosial, kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik, persahabatan.
- d. Kebutuhan penghargaan, status, titel, simbol-simbol, promosi.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

Pada dasarnya manusia tidak pernah puas pada tingkat kebutuhan manapun, tetapi untuk memunculkan kebutuhan yang lebih tinggi perlu memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih rendah terlebih dahulu. Dalam usaha untuk memenuhi segala kebutuhannya tersebut seseorang akan berperilaku

yang dipengaruhi atau ditentukan oleh pemenuhan kebutuhannya (Mangkunegara, 2002).

2. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Dalam teori Frederick Herzberg (Handoko, 2001) menyebutkan motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri (Iriani, 2010). Berikut ini adalah pandangan mengenai motivasi dalam Robbins (2001).

a. Faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan adalah berbagai kebutuhan yang terdapat dalam seseorang yang menuntut untuk terpenuhi sehingga jika terpenuhi akan mendorong tercapainya kepuasan seseorang dalam pekerjaannya. Faktor-faktor kepuasan meliputi :

- 1) Prestasi yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.
- 2) Pengakuan orang lain yaitu pengakuan dari rekan kerja terhadap keberadaan pegawai sebagai personil yang secara bersama-sama dan merupakan bagian dari sistem dalam pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia organisasi.
- 3) Tanggung jawab yaitu tuntutan dalam diri pegawai sebagai yang ditempatkan dalam unit kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya.

- 4) Pekerjaan itu sendiri yaitu faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik dan merupakan tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai.
- b. Faktor yang mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan adalah kebutuhan yang terdapat dalam seseorang akan kondisi dari lingkungan pekerjaannya, yang jika kebutuhan akan kondisi lingkungan yang diinginkan tidak terpenuhi, maka dirinya akan mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Menurut teori Herzberg faktor-faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan bekerja adalah:
 - 1) Kondisi kerja yaitu suatu kondisi yang aman dan nyaman dengan didukung oleh peralatan yang memadai karyawan akan merasa betah dalam bekerja sehari-hari.
 - 2) Hubungan kerja yaitu suatu pekerjaan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, perlu didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan.
 - 3) Gaji merupakan bentuk pembalasan jasa terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas.
 - 4) Status yaitu posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain Status pekerja mempengaruhi motivasinya dalam bekerja.

3. Teori ERG (*Exsistence Relatedness Growth*)

Teori motivasi yang menyatakan bahwa yang bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan tentang eksistensi (*exsistence*, kebutuhan dasarnya dari Maslow), keterkaitan (*relatedness*, kebutuhan hubungan antar pribadi) dan kebutuhan pertumbuhan (*growth*, kebutuhan dan kreatifitas pribadi atau pengaruh produktif). Teori ERG menyatakan bahwa kalau kebutuhan yang lebih tinggi akan mengalami kekecewaan, kebutuhan yang lebih rendah akan kembali walaupun sudah terpuaskan.

4. Teori Motivasi menurut Douglas Mc. Gregar

Hasil pemikiran Mc. Gregar dari Siagian (2002 : 106) dituangkannya dalam karya tulis dengan judul *The Human Side of Enterprise*. Kesimpulan yang menonjol dalam karya Mc. Gregar ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggungjawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang berciri seperti itu dikategorikan sebagai “manusia X” sebaliknya dalam organisasi terdapat pola para karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggungjawab dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai “Manusia Y”.

5. Teori Keadilan

Teori keadilan didasarkan pada asumsi bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atau keadilan dari penghargaan yang diterima. Individu atau keadilan dari penghargaan yang diterima.

Individu akan termotivasi kalau mereka terima dari upaya proporsi dan dengan usaha yang mereka pergunakan.

6. Teori motivasi McClelland

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

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

Dengan demikian motivasi yang dimaksud penelitian ini adalah teori Frederick Herzberg yang menyebutkan motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

2.1.6 Pengaruh Antara Kemampuan Terhadap Kinerja

Menurut Hutajulu (2009) mengungkapkan bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang pegawai harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana

yang ada. Jika seorang pegawai bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka pegawai akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Kemudian menurut pendapat Robbins (1996) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Selanjutnya menurut Moenir (1987) yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki aparatur daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian – kejadian atau persoalan dilingkungan pekerjaan. Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi (Wahyuningrum, 2008).

Dari beberapa pendapat teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai akan menentukan kinerja organisasi. Dengan demikian

semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pegawai.

2.1.7 Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Winardi dalam Abdurrahmat (2006), motivasi dalam sebuah konteks organisasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Pencapaian tujuan motivasi kerja sebagaimana diharapkan menghasilkan hasil kerja yang efisien, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi.

Motivasi adalah komponen yang paling penting dari kinerja keseluruhan karyawan dan telah membuka jendela strategis baru bagi organisasi. Perlu adanya pengidentifikasi hasil kinerja suatu perusahaan dari suatu yang paling berpengaruh terhadap kegiatan motivasi karyawan, dan untuk menentukan di mana situasi penghargaan intrinsik lebih menguntungkan dan di mana ekstrinsik lebih berguna (Siregar, 2014).

2.1.8 Pengaruh Antara Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Pengertian kinerja menurut Harley dalam Siagian (2005) merupakan upaya-upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menghasilkan keluaran dalam periode tertentu. Kemudian ditambahkan oleh Nawawi (2000) bahwa yang dimaksud kinerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan

tugas pokok yang dibebankan kepadanya guna memperoleh keluaran yang berkualitas dalam periode tertentu (Widiaswari, 2011).

Menurut Robbins (1996) tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

Selanjutnya Menurut Mathis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi sedang semakin tinggi kualitas lingkungan kerja seseorang akan meningkatkan motivasi kerja orang tersebut (Lubis, 2012).

2.2 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Tahun	Metode analisis	Judul	Variabel	Hasil penelitian
Widiaswari	2011	Koefisien korelasi Spearman Brown	Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota	Kemampuan dan Kinerja	Hubungan variabel kinerja dengan kemampuan kerja menunjukkan hubungan positif namun lemah 0,420 dan berpengaruh signifikan 0,001. Indikator yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja masing-masing 0,436 dan 0,424
Setiyoningsih	2011	Analisis regresi linier berganda	Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada Poultry Shop UD Jatino Indah, Kanigoro, Blitar)	Motivasi, Kemampuan Dan Kinerja	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebesar 37,1% dan signifikan dengan angka signifikansi 0,038 < 0,05. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebesar 46,8% dan signifikan dengan angka signifikansi 0,010 < 0,05. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebesar 55,8% dan signifikan dengan angka signifikansi 0,001 < 0,05. Kompensasi sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja
Saragih	2009	Perhitungan rata-rata geometrik dari penilaian yang diberikan oleh seluruh responden	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PTPN III PKS Rambutan T.Tinggi	Kinerja	Faktor psikologis memiliki pengaruh paling besar dengan bobot prioritas 39.29%. Faktor organisasi berada di urutan kedua dengan bobot prioritas 31.93% dan di urutan ketiga adalah faktor individu dengan bobot prioritas 28.88%. Sub-sub faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang memiliki bobot prioritas tertinggi adalah kepemimpinan dari faktor organisasi dengan bobot prioritas 13.51%. Sub faktor yang memiliki pengaruh dominan lainnya adalah motivasi (12.9%), kepuasan kerja (12%) dari faktor psikologis, sistem penghargaan (8.93%) dari faktor organisasi, pengalaman kerja (8.14%), keterampilan (7.78%) dan kemampuan (6.64%) masing-masing dari faktor individu
Indarjanti dan Bodroastuti	2012	Regresi linear berganda	Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja	Kemampuan, Usaha Dukungan Organisasi dan Kinerja	Koefisien regresi positif dari kemampuan (X1), usaha (X2) dan dukungan organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa jika variabel kemampuan, usaha dan dukungan organisasi meningkat, kinerja staf akan meningkat juga. Berdasarkan uji hipotesis baik sebagian atau simultan, upaya dan dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja Biro Akademik dan Administrasi staf Universitas Diponegoro

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah objek penelitian diambil berbeda. Penelitian sekarang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Metode penelitian menggunakan analisis linier berganda. Variabel penelitian ini yaitu kemampuan, motivasi dan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Secara parsial, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Pada variabel motivasi memperoleh hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

2.3 Kerangka Analisis

Suatu organisasi termasuk organisasi pemerintah daerah menuntut adanya aparatur atau perangkat daerah yang berkemampuan. kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas orang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu intelektual dan fisik (Robbins dan Judge, 2008). Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani *et al*, (2013) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Menurut Luhglatno (2006) motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk mengartikannya sampai pada tujuan. Dengan demikian motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi sedang semakin tinggi kualitas lingkungan kerja seseorang akan meningkatkan motivasi kerja orang tersebut (Lubis, 2012).

Robbins (2001) menyatakan bahwa kemampuan dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dibagi dua aspek yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Berdasarkan uraian diatas baik dari kajian yang telah dilakukan maupun rencana penelitian dengan kerangka analisis yang digunakan terdapat pada bagan 2.4.



Bagan 2.4 Kerangka Analisis Penelitian
Sumber : Robbins, 2001

2.4 Hipotesis Penelitian

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

H_1 : Diduga terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

H_2 : Diduga terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

H_3 : Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis dengan membenarkan dugaan yang telah dirumuskan dan dapat mendukung teori. Jenis penelitian yang digunakan metode kuantitatif adalah metode berdasarkan pada data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2013). Analisis statistik digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kemampuan dan motivasi dengan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

3.2 Definisi Operasional

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

A. Kemampuan (X1) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang. Kemampuan dalam ruangan sub bagian umum kepegawaian terdiri dari:

1. Kecerdasan numeris adalah kemampuan berhitung
2. Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca.

3. Kecepatan perseptual adalah kemampuan mengenali perbedaan dengan tepat.
4. Penalaran deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
5. Penalaran deduktif adalah Kemampuan mengenali suatu pemecahan masalah.
6. Visualisasi ruang adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam ruang dirubah.
7. Ingatan adalah kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Tabel 3.1 Definisi operasional kemampuan

Variabel	Indikator	Sumber
Kemampuan	1. Pegawai berkemampuan berhitung 2. Pegawai mampu memahami apa yang dibaca pekerjaan yang ditugaskan 3. Pegawai mampu mengenali perbedaan dengan tepat 4. Pegawai mampu menyelesaikan memecahkan masalah yang ditugaskan 5. Pegawai mampu mengingat posisi kondisi pekerjaan yang diubah 6. Pegawai mampu menilai implikasi dari suatu argumen 7. Pegawai mampu mengenang kembali pengalaman kerja	Robbins (2001)

- B. Motivasi (X2) adalah dorongan yang membuat pegawai melaksanakan fungsi dan perannya, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri pegawai. Motivasi Bagian secretariat terdiri dari :

1. Pengakuan orang lain yaitu pengakuan dari rekan kerja terhadap keberadaan pegawai sebagai personil yang secara bersama-sama dan merupakan bagian dari sistem dalam pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia organisasi.
2. Tanggung jawab yaitu tuntutan dalam diri pegawai sebagai yang ditempatkan dalam unit kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya.
3. Kondisi kerja yaitu suatu kondisi yang aman dan nyaman dengan didukung oleh peralatan yang memadai karyawan akan merasa betah dalam bekerja sehari-hari.
4. Hubungan kerja yaitu suatu pekerjaan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, perlu didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan.
5. Prestasi yaitu suatu pekerjaan dengan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.
6. Pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik dan merupakan tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai.
7. Gaji yaitu bentuk pembalasan jasa terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas.

Tabel 3.1 Definisi operasional motivasi

Variabel	Indikator	Sumber
Motivasi	8. Pegawai dapat pengakuan dari rekan kerja terhadap keberadaan pegawai sebagai personil yang secara bersama-sama 9. Pegawai merupakan bagian dari sistem dalam pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia organisasi. 10. Pegawai memiliki tuntutan dalam diri pegawai sebagai yang ditempatkan dalam unit kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya. 11. Pegawai merasakan suatu kondisi yang aman dalam bekerja 12. Pegawai merasa nyaman dengan didukung oleh peralatan yang memadai karyawan akan merasa betah dalam bekerja sehari-hari. 13. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan yang baik dengan hubungan kerja sesama pegawai dalam bekerja 14. Pegawai perlu didukung oleh suasana yang harmonis dengan atasan dalam unit kerja	Robbins (2001)

C. Kinerja pegawai (Y) merupakan suatu cara pandang seseorang, baik secara positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

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

Tabel 3.3 Definisi operasional kinerja

Variabel	Indikator	Sumber
Kinerja pegawai	15. Pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar kerja 16. Target pekerjaan dari instansi dapat pegawai dipenuhi	Mangkunegara (2007)

3.3 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara. Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal-jurnal dan internet untuk mendukung penelitian ini (Anshari, 2007).

3.4 Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah yang memiliki objek/subjek yang berkualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu sebanyak 85 orang PNS.

**Tabel 3.4 Pegawai Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum
Provinsi Bengkulu**

No	Sub Bagian Sekretariat	Jumlah pegawai
1	Umum	31
2	Perencanaan	19
3	Keuangan	35
Total		85

Sumber : Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu (2014)

Selanjutnya Sekaran (2006) menyatakan sampel merupakan sub kelompok atau sebagian dari sampel. Populasi penelitian ini menggunakan metode sensus.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan cara antara lain:

1. Kuisioner yaitu merupakan instrumen penelitian yang akan dijawab oleh responden berdasarkan variabel fungsi-fungsi manajemen dan kualitas pemberdayaan pegawai Sub Bagian Kepegawaian Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu, kuisioner yang digunakan dengan skala likert.

3.6 Skala Pengukuran Skor

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

SS	=	Sangat Setuju	diberi skor 5
S	=	Setuju	diberi skor 4
CS	=	Cukup Setuju	diberi skor 3
KS	=	Kurang Setuju	diberi skor 2
TS	=	Tidak Setuju	diberi skor 1

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

- a. Nilai tertinggi adalah 5,00 dan nilai terendah adalah 1,00
- b. Interval kelas adalah $(5-1)/5 = 0,80$ sehingga didapat kelas rata-rata yaitu:
 - $1,00 - 1,80 =$ sangat rendah/sangat lemah/sangat tidak baik
 - $1,81 - 2,60 =$ rendah/lemah/tidak baik
 - $2,61 - 3,40 =$ cukup baik/cukup kuat/cukup tinggi
 - $3,41 - 4,20 =$ tinggi/kuat/baik
 - $4,21 - 5,00 =$ sangat tinggi/sangat kuat/sangat baik

3.7 Metode Pengujian Data

3.7.1 Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya (Sugiyono,2013).

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kemampuan, Motivasi dan Kinerja

Variabel/Indikator	Koefisien Rata-rata	Keterangan
Kemampuan		
1. Pegawai mampu memahami apa yang dibaca pekerjaan yang ditugaskan	0.395	Valid
2. Pegawai mampu memahami apa yang didengar perintah tugas atasan	0.397	Valid
3. Pegawai mampu menggunakan logika dalam bekerja	0.442	Valid
4. Pegawai mampu menilai implikasi dari suatu argumen	0.215	Valid
5. Pegawai mampu mengenakan kekuatan terhadap objek luar pekerjaan	0.396	Valid
6. Pegawai mampu menyelesaikan memecahkan masalah yang ditugaskan	0.448	Valid
7. Pegawai mampu mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan lain yang mengganggu keseimbangan dalam bekerja	0.420	Valid
Motivasi		
8. Pegawai dapat pengakuan dari rekan kerja terhadap keberadaan pegawai sebagai personil yang secara bersama-sama	0.538	Valid
9. Pegawai merupakan bagian dari sistem dalam pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia organisasi.	0.413	Valid
10. Pegawai memiliki tuntutan dalam diri pegawai sebagai yang ditempatkan dalam unit kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya.	0.605	Valid
11. Pegawai merasakan suatu kondisi yang aman dalam bekerja	0.576	Valid
12. Pegawai merasa nyaman dengan didukung oleh peralatan yang memadai karyawan akan merasa betah dalam bekerja sehari-hari.	0.270	Valid
13. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan yang baik dengan hubungan kerja sesama pegawai dalam bekerja	0.426	Valid
14. Pegawai perlu didukung oleh suasana yang harmonis dengan atasan dalam unit kerja	0.384	Valid
Kinerja		
15. Pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar kerja	0.721	Valid
16. Target pekerjaan dari instansi dapat pegawai dipenuhi	0.601	Valid

Sumber : Pengolahan data (2014)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh nilai koefisien korelasi indikator penelitian lebih besar dari nilai r-tabel 0,213 ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$). Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa seluruh indikator penelitian dinyatakan valid.

3.7.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach. Menurut Hanafiah (2013) hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach minimal sebesar 0,6.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan, Motivasi dan Kinerja

Variabel	Koefisien Cronbach (α)	Keterangan
Kemampuan (X1)	0.672	Reliabel
Motivasi (X2)	0.739	Reliabel
Kinerja (Y)	0.786	Reliabel

Sumber : Pengolahan data (2014)

3.8 Analisis Data

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien

X_1 : Kemampuan

X_2 : Motivasi

3.9 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji F

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

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

Artinya : Variabel motivasi dan kemampuan secara bersama-sama bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat.

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

Artinya : Variabel motivasi dan kemampuan secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat.

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

3.9.1 Uji t

Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa besar hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t merupakan prosedur yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kesalahan hipotesis nol dan hasil sampel. Uji t dilakukan untuk menunjukkan signifikansi dari hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menganggap variabel bebas yang lain konstan. Hipotesis nol yang digunakan:

$$H_0 : \beta = 0$$

Artinya : Variabel kemampuan bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun hipotesis alternatifnya adalah:

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Artinya : Variabel kemampuan merupakan penjelas yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

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