

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat RSUD dr. M. Yunus Bengkulu

Rumah Sakit Umum Bengkulu pada awalnya berdiri di Jl. A. Yani (Kampung Cina) yang sekarang ditempati kantor Pos Bengkulu pada tahun 1922, kemudian pada tahun 1925 pindah ke Anggut Atas. Di daerah Ratu Samban yang sekarang menjadi Jl. Soekarno Hatta. Pada masa itu, rumah sakit dipimpin oleh direktur seorang dokter Belanda yang bernama dr. Briukop dan didampingi seorang dr. Assikin yang berasal dari Indonesia serta beberapa petugas kesehatan lainnya. Propinsi Bengkulu masih merupakan karesidenan dari propinsi Sumatera Selatan pada tahun 1977. Tahun 1995 Rumah Sakit Umum Bengkulu dipindahkan di Jl. Indragiri Kelurahan Padang Harapan.

Berdasarkan keputusan Menteri Kesehatan Nomor : 51/Menkes/SK.II.1978 tanggal 07 Maret 1978 Rumah Sakit Umum Bengkulu diresmikan menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu dengan klasifikasi rumah sakit kelas C. Tahun 1996 Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu dipindahkan kelokasi Kelurahan Sidomulyo Kota Bengkulu sampai dengan sekarang.

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 tahun 2002 dinyatakan Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. M. Yunus Bengkulu merupakan Lembaga Teknis Daerah yang berbentuk badan dan menjadi Lembaga Pendidikan Akademi Keperawatan Propinsi Bengkulu.

Pada tanggal 02 Januari 2004 berdasarkan Keputusan Direktur RSUD dr. M. Yunus Bengkulu Nomor : 821/113306/SK/UM.4 RSUD dr. M. Yunus Bengkulu dijabarkan seluruh uraian tugas pejabat struktural dan fungsional/instansi. RSUD dr. M. Yunus Bengkulu sebagai rumah sakit rujukan tertinggi di Propinsi Bengkulu dalam menyelenggarakan upaya kesehatan diwajibkan harus memerhatikan dasar-dasar pembangunan kesehatan sebagai integral dalam mendukung pembangunan kesehatan menuju Indonesia sehat 2014.

Saat ini RSUD dr. M. Yunus Bengkulu menuju manajemen rumah sakit modern yang tidak saja menguntungkan rumah sakit dalam hal efektifitas dan efisiensi, tetapi juga menguntungkan masyarakat pengguna rumah sakit terutama dalam hal akses pelayanan, informasi kesehatan yang tepat, cepat dan terkemuka serta dikelola dengan berbasis komputer yang sangat dibutuhkan sebagai bahan dalam pengambilan proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan/evaluasi serta untuk pengambilan keputusan terhadap program pelayanan kesehatan yang akan dilaksanakan.

Sesuai dengan tugas dan fungsi serta memperhitungkan potensi, kendala, peluang dan tantangan yang mungkin timbul. RSUD dr. M. Yunus Bengkulu pada tahun anggaran 2012 menetapkan tujuan strategis dalam bentuk sasaran-sasaran strategis, yang mengacu pada rencana strategis RSUD dr. M. Yunus Bengkulu di tahun 2014. Langkah ini diambil dalam rangka memberikan arah dan penetapan kebijakan untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien, sasaran-sasaran strategis tersebut diimplementasikan sebagai dari visi dan misi RSUD dr. M. Yunus Bengkulu. Rumusan visi dan misi RSUD dr. M. Yunus Bengkulu mengacu

pada visi dan misi Pemerintah Daerah Propinsi Bengkulu dengan fokus pada tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang telah ditetapkan.

4.1.2 Visi, Misi dan Motto RSUD dr. M. Yunus Bengkulu

Visi RSUD dr. M. Yunus Bengkulu yaitu “Menjadi Rumah Sakit Rujukan, Pendidikan, Penelitian yang terpercaya dan mempunyai daya saing Se-Sumatera Tahun 2014”. Adapun misi RSUD dr. M. Yunus Bengkulu antara lain :

- a. Menyelenggarakan pelayanan yang professional;
- b. Menyelenggarakan kegiatan pendidikan, penelitian dan pengembangan;
- c. Menyediakan pelayanan unggulan dibidang kesehatan melalui pemberdayaan seluruh potensi sumber daya dan kemitraan rumah sakit;
- d. Meningkatkan kesejahteraan pegawai;
- e. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pemberdayaan potensi sebagai tenaga professional dalam memberikan pelayanan;
- f. Memenuhi kebutuhan sarana, prasarana dan fasilitas rumah sakit untuk menunjang kualitas pelayanan;
- g. Menerapkan praktek bisnis yang sehat sesuai dengan prinsip efektif, efisien dan ekonomis guna meningkatkan produktifitas kinerja.

Dalam melaksanakan visi dan misi RSUD dr. M. Yunus Bengkulu, maka rumah sakit merumuskan motto “SEHAT MUFAKAT” yang berarti:

SE = SEnyum : Melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dengan senyum keiklasan.

HA = HAngat : Mencerminkan suasana persaudaraan.

- T = Tegur-sapa : Sifat keramah-tamahan yang tercermin dalam perkataan yang sopan santun.
- MU = MUtu : Mempersembahkan pelayanan yang bermutu dengan pelayanan prima.
- F = Finansial : Senantiasa meningkatkan finansial untuk meningkatkan kesejahteraan.
- A = Aparat : Sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan pelayanan kesehatan prima.
- K = Kekeluargaan : Melaksanakan pelayanan dengan penuh suasana kekeluargaan.
- A = Agamis : Suasana religius tercermin pada petugas.
- T = Taqwa : Bertaqwa pada Tuhan Yang Maha Esa.

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Umum dan Keuangan RSUD dr. M. Yunus Bengkulu

Umum dan Keuangan mempunyai tugas dan fungsi menyusun rencana, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Umum dan Keuangan serta merumuskan kebijaksanaan teknis di bidang ketatausahaan, kerumahtanggaan, hukum, tata laksana, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja.

Selanjutnya umum dan keuangan bertujuan untuk mengupayakan terciptanya layanan prima sesuai tugas dan fungsi Bagian-Bagian di Umum dan Keuangan. Untuk mencapai tujuan tersebut akan ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menyusun/menerbitkan pedoman pelaksanaan tugas untuk masing-masing bagian.
- b. Menciptakan sistem layanan administrasi yang efektif dan efisien untuk menuju layanan prima pada masing-masing bagian.
- c. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik pimpinan, pengelola, maupun pelaksana bagian-bagian melalui pendidikan formal/non formal, diklat, training, dan sebagainya.
- d. Meningkatkan sarana prasarana yang memadai untuk menunjang kelancaran layanan prima.

Di lingkungan Umum dan Keuangan RSUD dr. M. Yunus Bengkulu membawahi bagian-bagian adalah sebagai berikut:

1) Bagian Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan umum, perlengkapan, kepegawaian, humas dan kemitraan, serta mengoordinasikan pelaksanaan tugas satuan organisasi. Sekretariat dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

- a) Penyusunan rencana kerja Sekretariat;
- b) Perumusan kebijakan teknis kesekretariatan;
- c) Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan;
- d) Penyelenggaraan urusan kepegawaian;
- e) Penyelenggaraan urusan hukum masyarakat dan kemitraan;
- f) Pengekoordinasian penyelenggaraan tugas satuan organisasi;

2) Bagian Keuangan

Bidang Keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas yang diinstruksikan oleh Direktur RSUD dalam penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi keuangan, pengendalian dan pelaporan di bidang akuntansi, verifikasi dan perbendaharaan. Bidang Keuangan mempunyai fungsi :

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pembinaan, pengkoordinasian, penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, pelaksanaan dan pengendalian di bidang akuntansi, verifikasi dan perbendaharaan;
- b) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, pelaksanaan dan pengendalian di bidang perbendaharaan;
- c) Penginventarisasian permasalahan berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan program kerja Bidang Keuangan RSUD serta bahan tindak lanjut penyelesaiannya. ;
- d) Penyusunan laporan pelaksanaan tugas dan program Bidang Keuangan RSUD;
- e) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan Direktur RSUD sesuai dengan tugas pokok dan fungsi RSUD;

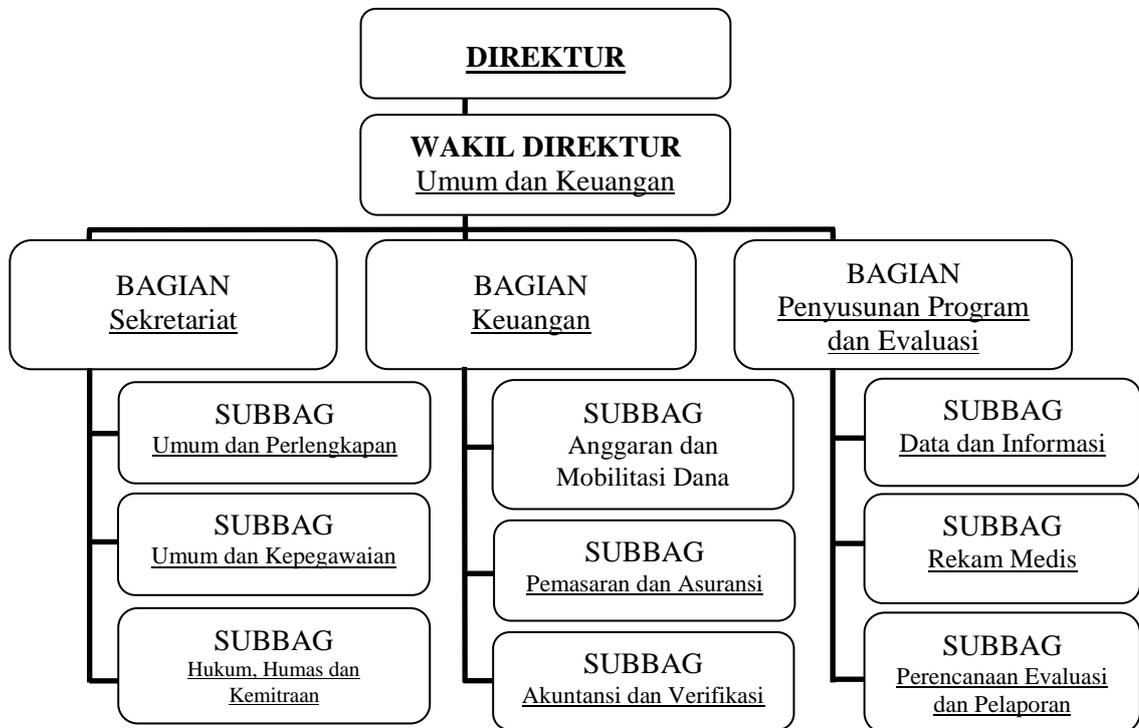
3) Bagian Penyusunan Program Dan Evaluasi

Bagian Penyusunan Program Dan Evaluasi mempunyai fungsi pelaksanaan tugas di bidang penyusunan pelaksanaan program, pembinaan dan

pengendalian, serta evaluasi dan pelaporan. Bidang Penyusunan Program dan Evaluasi mempunyai tugas antara lain:

- a) Menyusun rencana kegiatan bagian bina program;
- b) Menyusun rencana strategis Sekretariat di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu;
- c) Menyusun rencana kegiatan dan anggaran pegawai;
- d) Menyusun petunjuk pelaksanaan program dan kegiatan pegawai;
- e) Menyusun rencana kerja dan kinerja tahunan pegawai;
- f) Melaksanakan pemantauan, pengendalian, dan evaluasi kinerja serta dampak pelaksanaan program dan kegiatan pegawai;
- g) Menyusun laporan akuntabilitas kinerja pegawai;
- h) Menyusun laporan kemajuan pelaksanaan program dan kegiatan pegawai;
- i) Menyusun laporan pelaksanaan program dan kegiatan tahunan pegawai;
- j) Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan Bagian Penyusunan Program dan Evaluasi;

4.1.4 Struktur Organisasi RSUD dr. M. Yunus Bengkulu



Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD dr. M. Yunus Bengkulu
 Sumber :RSUD dr. M. Yunus Bengkulu (2013)

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu. Karakteristik responden terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.2.berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Karakteristik Responden di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1.	Usia		
	23 – 27 tahun	16	18.39
	28 – 32 tahun	42	48.28
	>33 tahun	29	33.33
Total		87	100.00
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	48	55.17
	Perempuan	39	44.83
Total		87	100.00
3.	Pendidikan		
	SMA	15	17.24
	D3	18	20.69
	S1	43	48.26
	S2	12	13.79
Total		87	100.00
4.	Masa Kerja		
	≤ 5 tahun	35	40.23
	> 5 tahun	52	59.77
Total		87	100.00

Sumber : Data primer diolah (2014)

Hasil penelitian pada tabel 4.2. menunjukkan bahwa mayoritas 48,28% berusia 28 – 32 tahun, hal ini menunjukkan bahwa sebagian dari responden merupakan usia produktif. Mayoritas sebagian pegawai 59,77% memiliki masa kerja > 5 tahun. Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas pegawai 55,17% adalah laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai sebagian besar adalah Sarjana (S1) sebanyak 43 orang sebesar 48,26%.

4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis jawaban yang diberikan responden berkaitan dengan

pernyataan tersebut. Pernyataan terdiri atas 17 item, untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan berasal dari variable motivasi, kemampuan dan kinerja. Peneliti akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sampai dengan terendah. Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel peneliti digunakan metode rata-rata (*mean*) dan tabel distribusi frekuensi. Alat ukur tanggapan responden terhadap variabel penelitian adalah:

<u>Nilai Tanggapan</u>	<u>Deskripsi</u>
1,00 – 1,80	sangat rendah
1,81 – 2,60	rendah
2,61 – 3,40	cukup tinggi
3,41 – 4,20	tinggi
4,21 – 5,00	sangat tinggi

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Pada hasil penelitian terhadap variabel motivasi pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan sesuai dengan skor jawaban tertera pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Dimensi	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	Rata-rata	Keterangan
		5	4	3	2	1			
Y (X1.1)	1. Saudara secara inheren menyukai kerja tidak untuk menghindari pekerjaan	16	28	25	16	2	301	3,46	Tinggi
	2. Saudara tidak menghindari bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan	16	33	22	10	6	304	3,49	Tinggi
	3. Saudara memiliki pengendalian diri untuk bekerja sesuai tujuan instansi dalam berkomitmen pada sasaran	17	38	21	9	2	320	3,68	Tinggi
	4. Saudara dapat memandang positif pada saat bekerja	17	35	25	6	4	316	3,63	Tinggi
	5. Saudara dapat selalu berusaha dalam menjalankan pekerjaan	8	32	28	14	5	285	3,28	Cukup tinggi
	6. Saudara selalu dapat mengambil keputusan inovatif dalam setiap pekerjaan	13	25	30	15	4	289	3,32	Cukup tinggi
Rata-rata keseluruhan							3,48	Tinggi	

Sumber : Hasil penelitian (2014)

Dari tabel 4.3 diatas diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari item pernyataan variabel motivasi sebesar 3,48. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu berada pada kategori tinggi, karena nilai rata-rata keseluruhan berkisar antara 3,41 sampai dengan 4,20.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 3,68 diperoleh dari pernyataan ke-3 yaitu “Saudara memiliki pengendalian diri untuk bekerja sesuai tujuan instansi dalam berkomitmen pada sasaran”. Sedangkan nilai rata-rata keseluruhan terendah adalah sebesar 3,28 diperoleh pada pernyataan ke-5 “Saudara dapat selalu berusaha dalam menjalankan pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai diharapkan untuk mampu menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab, mengambil keputusan inovatif dan mampu berkomitmen pada sasaran dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut juga

diperjelas oleh Kepala Bagian Sekretariat di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu menyatakan bahwa :

“...suatu pekerjaan diperoleh pegawai saat ini hampir sepenuhnya tepat pada tujuan instansi, hal ini dapat dilihat dari penyusunan program dan evaluasi yang dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan. Tapi dalam mencapai tujuan instansi tersebut terdapat berbagai hambatan yang terjadi, namun para pegawai tetap berusaha mendapatkan penyelesaian tugas pekerjaan dengan baik untuk mendorong meningkatnya kualitas dan kuantitas kerja”.

Berikut pernyataan dari pegawai Sekretariat di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu terkait dengan motivasi pegawai :

“...kami disini berperan langsung dalam upaya individu ke arah pencapaian sasaran untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi, kami merangsangkan keinginan dan daya gerak yang menyebabkan kami bersemangat dalam bekerja dengan terpenuhinya kebutuhan”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil kerja dari pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu tepat pada sasaran dan tujuan organisasi dengan efektif serta setiap individu akan memiliki kesadaran akan tanggung jawab tersebut. Sebab setiap sasaran kerja yang terealisasikan dengan baik dapat mendukung pencapaian kinerja lebih prima dan dapat memberikan kepuasan terhadap pelayanan yang diterima oleh masyarakat.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan

Pada hasil penelitian terhadap variabel kemampuan pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan sesuai dengan skor jawaban tertera pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan

Dimensi	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	Rata-rata	Keterangan
		5	4	3	2	1			
Pemahaman verbal (X2.1)	7. Saudara mampu memahami apa yang didengar perintah tugas atasan	10	40	31	5	1	314	3,61	Tinggi
	8. Saudara mampu memahami apa yang dibaca pekerjaan yang ditugaskan	13	26	38	9	1	302	3,47	Tinggi
Sub rata-rata								3,54	Tinggi
Penalaran induktif (X2.2)	9. Saudara mampu mengurutkan logis masalah tugas yang dipekerjakan	10	37	29	9	2	305	3,01	Cukup tinggi
	10. Saudara mampu menyelesaikan memecahkan masalah yang ditugaskan	11	33	36	6	1	308	3,54	Tinggi
Sub rata-rata								3,28	Cukup tinggi
Keluwesanan dinamis (X2.3)	11. Saudara mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cepat	11	32	33	10	1	303	3,48	Tinggi
Sub rata-rata								3,48	Tinggi
Stamina (X2.4)	12. Saudara mampu berupaya maksimum melaksanakan tugas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu	16	37	24	8	2	318	3,66	Tinggi
Sub rata-rata								3,66	Tinggi
Rata-rata keseluruhan								3,49	Tinggi

Sumber : Hasil Penelitian (2014)

Dari tabel 4.4 diatas diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari item pernyataan variabel kemampuan sebesar 3,49. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu berada pada kategori tinggi, karena nilai rata-rata keseluruhan berkisar antara 3,41 sampai dengan 4,20.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 3,66 diperoleh dari pernyataan ke-12 yaitu “Saudara mampu berupaya maksimum melaksanakan tugas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu”. Sedangkan nilai rata-rata keseluruhan terendah adalah sebesar 3,28 diperoleh pada pernyataan ke-9 “Saudara mampu mengurutkan logis masalah tugas yang

dipekerjakan”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu meningkatkan kemampuan pemahaman, menyelesaikan tugas dengan cepat dan mampu berupaya maksimum dalam menjalankan tugas pekerjaan. Menurut salah seorang pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. M. Yunus Bengkulu yang mengatakan bahwa :

“...setiap pegawai yang ada disini itu sudah mampu berpikir dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dimana tugas-tugas yang dibebankan kepada kami, mampu kami selesaikan karena kami dibekali dengan pengetahuan selain itu tingkat pendidikan pegawai kebanyakan S1 jadi otomatis dapat berpikir lebih optimal dalam menyelesaikan setiap tugas-tugasnya karena memiliki keterampilan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki”.

Hal tersebut diperjelas oleh Wakil Direktur Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu menyatakan bahwa :

“...para pegawai rumah sakit ini khususnya bagian keuangan pada dasarnya memiliki unsur kematangan dalam berkemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan. Dimana kemampuan jika dapat berkorelasi dengan kinerja akan menghasilkan standar kinerja yang baik”.

Berdasarkan tanggapan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu dapat dilihat dari bagaimana seorang individu dapat berpikir dengan kemampuan yang dimiliki untuk dapat bekerja dan menyelesaikan setiap tugas-tugasnya sehingga sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi yang bersangkutan.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Pada hasil penelitian terhadap variabel kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu berdasarkan hasil penyebaran

kuesioner yang dilakukan sesuai dengan skor jawaban tertera pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Dimensi	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	Rata-rata	Keterangan
		5	4	3	2	1			
Kuantitas (Y1)	13. Saudara mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja	22	40	23	2	0	343	3,94	Tinggi
	14. Saudara mampu memenuhi target pekerjaan	29	34	20	3	1	348	4,00	Tinggi
Sub rata-rata							3,97	Tinggi	
Kualitas (Y2)	15. Saudara disiplin dalam bekerja	18	38	28	2	1	331	3,80	Tinggi
	16. Saudaramewujudkan keselamatan pelanggan	22	35	20	8	2	328	3,77	Tinggi
	17. Saudara mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	20	38	26	3	0	336	3,86	Tinggi
Sub rata-rata							3,81	Tinggi	
Rata-rata keseluruhan								3,89	Tinggi

Sumber :Hasil Penelitian (2014)

Dari tabel 4.5 diatas diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari item pernyataan variabel kinerja sebesar 3,89. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu berada pada kategori tinggi, karena nilai rata-rata keseluruhan berkisar antara 3,41 sampai dengan 4,20.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah sebesar 4,00 diperoleh dari pernyataan ke-14 yaitu “Saudara mampu memenuhi target pekerjaan”, dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja yang dihasilkan pegawai di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu mampu memenuhi target pekerjaan sesuai dengan standar kerja. Sedangkan nilai rata-rata keseluruhan terendah adalah sebesar 3,77 diperoleh pada pernyataan ke-16 “Saudara mewujudkan keselamatan pelanggan”, hal ini menunjukkan bahwa pegawai diharapkan mampu berforma

baik dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar kerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berikut pernyataan dari Kepala Bagian Penyusunan Program dan Evaluasi di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu terkait dengan kemampuan pegawai :

“...setiap pegawai disini itu telah memahami tugasnya masing-masing karena setiap pegawai sudah memiliki pekerjaan tersendiri dan dengan adanya hal yang seperti itu maka diharapkan para pegawai dengan mudah menyelesaikan setiap pekerjaan mereka tepat pada waktunya, sehingga pekerjaan yang lain tidak saling berbenturan akibat penyelesaian tugas yang terlambat”.

Pernyataan tersebut diatas berkaitan dengan Pegawai Bagian Penyusunan Program dan Evaluasi di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu menyatakan bahwa :

“...jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai secara kelompok maupun individu untuk saat ini pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur kerja. Setiap pegawai disini dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kerja agar dapat menghasilkan pekerjaan tepat waktu”.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu sudah cukup serius dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan berusaha untuk menyelesaikannya tepat pada waktunya karena setiap pegawai/individu sudah memiliki *job description* yang didalamnya berisi mengenai kewajiban dan pertanggungjawaban para pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi yang harus mereka kerjakan walaupun masih ada beberapa pegawai yang kurang serius dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk itu perlu ditingkatkan kedisiplinan pegawai dalam hal menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya bahkan sebelum dibutuhkannya pekerjaan tersebut sehingga bisa mencapai target kerja organisasi yang telah ditetapkan.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh secara bersama-sama dan parsial antara variabel independen terhadap dependen. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 17.0 *For Windows*, maka diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.578	.619		2.549	.013
	motivasi	.402	.107	.385	3.753	.000
	kemampuan	.274	.121	.232	2.262	.026

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2014)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 1,578 + 0,402X_1 + 0,274X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Kemampuan

Berdasarkan persamaan yang diperoleh pada variabel motivasi nilai beta 0,385, signifikan sebesar 0,000 dan variabel kemampuan nilai beta 0,232 serta nilai signifikan sebesar 0,026, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu.

4.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel 4.7 Analisis Data Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.487	.54653

a. Predictors: (Constant), kemampuan, motivasi

Sumber : Hasil Penelitian (2014)

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan program SPSS versi 17,0 memperoleh koefisien R sebesar 0,713 yang berarti bahwa hubungan antara motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang rendah sebesar 71,3%, dikatakan rendah karena nilai persentase tersebut berada dibawah 50%.

Menurut Ridhailah (2012) R^2 digunakan bila hanya menggunakan satu variabel independen, apabila menggunakan lebih dari satu variabel independen maka digunakan *adjusted* R^2 .

Adjusted(R^2) = 0,487. Artinya bahwa kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu dapat dijelaskan oleh motivasi dan kemampuan sebesar 48,7%, sedangkan sisanya 51,3% dijelaskan oleh variabel

lain yang tidak termasuk dalam permodelan. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas hanya memberikan sebagian informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

4.4.3 Pengujian Secara Bersamaan (Uji F)

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji F. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Analisis pengujian secara bersamaan (Uji F)
ANOVA^p

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.989	2	3.494	8.092	.001 ^a
	Residual	36.276	84	.432		
	Total	43.264	86			

Sumber : Hasil Penelitian (2014)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa koefisien uji F diperoleh sebesar 8,092 dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,001 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 diterima artinya secara bersamaan motivasi dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu.

4.4.4 Pengujian Individual (Uji t)

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu digunakan pengujian individual (uji t). pengambilan keputusan diperoleh dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh bahwa nilai beta variabel motivasi sebesar 0,385 dan variabel kemampuan 0,232. Pada variabel motivasi menunjukkan bahwa signifikan $0,000 < 0,05$, disimpulkan bahwa H2 diterima artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu.

Disisi lain, variabel kemampuan memperoleh hasil bahwa nilai signifikan $0,026 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa H3 diterima artinya kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel motivasi dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu.

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 (Parinussa, 2011).

Menurut Wahyunigrum (2008) 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.

Selanjutnya Murti dan Srimulyani (2013) menambahkan kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan penelitian, kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu adalah baik dilihat dari tanggapan responden sebesar 3,89 menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tinggi. Hal ini berarti bahwa pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu sudah cukup serius dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan berusaha untuk menyelesaikannya tepat pada waktunya.

Pada observasi awal memang terlihat ada perbedaan dengan hasil penelitian, hal ini terlihat pada objek penelitian terdapat masalah-masalah di latar belakang penelitian, sedangkan pada hasil penelitian kinerja pegawai adalah tinggi. Hal ini terjadi karena responden menilai dirinya baik pada saat peneliti menggunakan metode pengumpulan data terhadap responden dengan melakukan kuesioner.

Pengujian hipotesis terbukti bahwa motivasi dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu, hal ini menunjukkan variabel motivasi dan kemampuan terhadap variabel kinerja pegawai signifikan $0,001 < 0,05$.

Pengaruh variabel motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai tersebut telah sesuai dengan yang diungkapkan Kristiani *et al* (2013) berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang hasil penelitian menunjukkan bahwa :

Variabel kemampuan dan motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis selanjutnya dihasilkan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh positif baik secara langsung maupun tidak langsung kepada produktifitas kerja, sedangkan motivasi hanya mempunyai pengaruh positif langsung terhadap kinerja tetapi tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap produktifitas kerja.

Berdasarkan penelitian, motivasi pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu adalah baik dilihat dari tanggapan responden sebesar 3,48 menyatakan bahwa motivasi pegawai adalah tinggi. Hal ini berarti bahwa hasil kerja pegawai tepat pada sasaran tujuan organisasi terealisasi dengan baik dan mendukung pencapaian kinerja lebih prima.

Variabel motivasi pegawai memperoleh hasil t signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu. Artinya apabila motivasi pegawai semakin baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hubungan antara motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai tersebut telah sesuai dengan hasil penelitian yang diungkapkan Ekaningsih (2012) berjudul Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan kerja sebagai variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta) menunjukkan bahwa :

Motivasi untuk bekerja akan berdampak positif pada kinerja. Menunjukkan pengaruh positif dari pekerjaan yang lebih tinggi motivasi akan lebih tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi untuk bekerja semakin rendah tingkat kinerja semua karyawan.

Berdasarkan penelitian, kemampuan pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu adalah baik dilihat dari tanggapan responden sebesar 3,49 menyatakan bahwa kemampuan pegawai adalah tinggi. Hal ini berarti bahwa pegawai mampu meningkatkan kemampuan pemahaman, menyelesaikan tugas dengan cepat dan mampu berupaya maksimum dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Variabel kemampuan memperoleh hasil bahwa nilai signifikan $0,026 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu. Artinya apabila kemampuan pegawai baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hubungan antara kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai tersebut telah sesuai dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Widiaswari (2010) berjudul Hubungan antara faktor Kemampuan dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota menunjukkan bahwa, “hubungan variabel kinerja dengan kemampuan kerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan motivasi yang optimal, pegawai dapat lebih mudah untuk berkemampuan dalam bekerja memahami dan menguasai keterampilan sehingga kinerja yang dihasilkan memuaskan. Seperti yang dinyatakan Luhglatno (2006) bahwa :

Kinerja sumber daya manusia adalah fungsi dari motivasi dan *ability* atau perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Apabila motivasi tinggi dengan

didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi, demikian sebaliknya.

Rachmawati *et al*, (2006) memandang kemampuan dan kinerja selalu berhubungan, sebagaimana dikemukakannya bahwa :

Hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Hal ini terlihat dari pegawai dengan kemampuan kerja yang rendah cenderung mempunyai kinerja yang rendah pula. Sedangkan pegawai dengan kemampuan kerja yang tinggi sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi pula

Dengan kata lain, motivasi dan kemampuan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana yang diutarakan Gusnita (2012) bahwa, "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja. Jika pengaruh yang ditimbulkannya besar, maka dorongan kerja besar pula (Sarworini, 2007).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Hasil hipotesis pertama diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 1,578 + 0,402X_1 + 0,274X_2$ menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama motivasi dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu.
2. Hasil penelitian secara parsial, dilihat bahwa variabel motivasi pegawai memperoleh hasil signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu.
3. Hasil analisis data diketahui bahwa variabel kemampuan memperoleh hasil bahwa nilai signifikan $0,026 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Umum dan Keuangan di RSUD dr. M. Yunus Bengkulu.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh instansi antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai terendah pada variabel motivasi item ke-5 “Saudara dapat selalu berusaha dalam menjalankan pekerjaan” sebesar 3,28, maka disarankan perlu dikembangkan penalaran induktif dengan membuat mengurutkan secara logis masalah tugas yang dipekerjakan, sehingga pegawai mampu mengaktualisasikan kemampuan dan keterampilannya dalam pelayanan kesehatan.
2. Hasil penelitian yang diperoleh nilai terendah pada variabel kemampuan item ke-9 “Saudara mampu mengurutkan logis masalah tugas yang dipekerjakan” sebesar 3,28, maka disarankan perlu memberikan motivasi berupa *reward*(penghargaan) dalam bentuk perhatian secara personal, pujian bagi yang berprestasi agar pegawai dapat selalu berusaha dalam menjalankan pekerjaan.
3. Hasil penelitian diketahui bahwa nilai terendah pada variabel kinerja item ke-16 “Saudara Mewujudkan keselamatan pelanggan” sebesar 3,77, maka disarankan perlu meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. M. Yunus Bengkulu, atasan perlu melakukan upaya peningkatan kualitas kerja. Agar pegawai dapat dituntut untuk bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Choiriyah dan Taslim. 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir*. Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VIII.ISSN: 2085-1375
- Ekaningsih, Ana Sri. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)*. Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial. 4 (1) : 19 - 30
- Farlen, Frans. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometrika Terapan*. Alih bahasa : Sumarno Zain, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gusnita, Nidya. 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau*. Jurnal Fokus Ekonomi. Diakses 14 April 2012
- Hanafiah, M.A. 2013. *Hubungan Karakteristik, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Penyuluh Pertanian Di Kota Bengkulu*.Tesis. Program Pascasarjana Magister Agribisnis Universitas Bengkulu
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Iriani, Nur Ida. 2010. *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas*. Jurnal Aplikasi Manajemen. 8 (2) : 1693 – 5241
- Kristiani, Pradhanawati dan wijayanto. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangunan Semarang)*. Journal Of Social And Politic. 2 (1) : 1 - 7
- Kurniati, Wildan dan Kuswinarmo.2012. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada PT. Saptas Pusaka Graha Nusantara (SPGN) Surabaya*.Jurnal Ekonomi
- Luhglatno. 2006. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja*. Jurnal Fokus Ekonomi. 1 (1) :1-12

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Manurung dan Harni. 2008. *Kajian Motivasi Kerja Dan Produktivitas Karyawan*. Jurnal Ilmiah Ranggagading. 8 (2) :103 – 114
- Matondang, Zulkifli. 2009. *Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian*.Jurnal Tabularasa PPS Unimed. 6 (1) : 87 – 97
- Mudayana, Ahmad Ahid. 2010. *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*. Jurnal Kesehatan Masyarakat. Universitas Ahmad Dahlan. Yogyakarta.
- Mulyono.2012. *Pengaruh Kesesuaian Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang*.Jurnal Manajemen Dan Akuntansi. 1 (1) : April 2012
- Murti, H dan Srimulyani.2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*.Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. 1 (2) : 6 - 13
- Nadapdap, Kristanty Marina Natalia. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Methodist Indonesia*. Tesis. Universitas Sumatera Utara.<http://repository.usu.ac.id>. Diakses 02 Maret 2012
- Nurhadi, Eko. 2009. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Jurnal Pertanian Mapeta. 11 (2) : 101 - 107
- Parinussa, Annie F. 2011.*Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura*.Jurnal Ekonomi dan Bisnis.1 (1) : 34 – 62
- Rachmawati, Warella dan Hidayat. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal Ilmu Administrasi Dan Kebijakan Publik. 3 (1) 89-97

- Ridhailah.2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Skpd Pemerintah Provinsi Sumatera Utara*.Skripsi. Universitas Sumatera Utara.<http://repository.usu.ac.id>. Diakses 21 Mei 2012
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior*. Newjersey: Prentice-Hall
- _____. 2001.*Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh Indeks. Jakarta: PT. Macam Jaya Cemerlang
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*.Edisi 12 Indeks. Jakarta: PT. Salemba Empat
- RSUD dr. M. Yunus. 2013. *Profil RSUD dr. M. Yunus Bengkulu*.
<http://rsudmyunusbengkulu.co.id/profil-rsud-dr-m-yunus/>. Diakses 30 September 2013
- Sapar. 2011. *Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Kompetensi Petani Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan*. Unpublished Disertasi.Sekolah Pasca Sarjana Institut PertanianBogor.
- Sari, Ika Novita.2012. *Pengertian Efisien Dan Efektif*
<http://ikanovitas.blogspot.com/2012/10/pengertian-efisien-dan-efektif.html>. Diakses 22 Oktober 2012
- Sarworini. 2007. *Hubungan Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar*. Jurnal Manajemen. 1 (1) 24 – 52
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi keempat Indeks.Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat
- Simboro, E.D.S. 2011.*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Perdagangan Kabupaten Simalungun*. Tesis. Program Prascasarjana Magister Kesehatan Universitas Sumatera Utara.<http://repository.usu.ac.id>. Diakses 13 Februari 2012
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Cetakan ke enam belas. Bandung : Alfabeta
- Suharso.2006. *Elastisitas Produksi Perikanan Tangkap Kota Tegal*.Tesis.Program Pascasarjana. Universitas Diponegoro

Wahyuningrum. 2008. *Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan*. Tesis. Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi Universitas Diponegoro Semarang

Widiaswari, Roro Rukmini. 2010. *Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota*. Jurnal Manajemen. 3 (2) :1- 6

LAMPIRAN



PEMERINTAH PROVINSI BENGKULU
Badan Layanan Umum Daerah
RSUD Dr. M. YUNUS

Jl. Bhayangkara Bengkulu 38229 Telp.(0736) 52004 - 52006 Fax. (0736) 52007
 Website: www.rsudmyunusbengkulu.co.id/email.info@rsudmyunusbengkulu.co.id



Bengkulu, 25 November 2013

Nomor : 074/ 2061 /BID-DIK/XI/2013
 Lampiran : -
 Perihal : Pemohonan Izin Pra Penelitian

Kepada Yth. 1. Ka. Bagian Penyusunan Program dan Evaluasi
 c.q. Kasubbag Data dan Informasi
 2. Ka. Bagian Sekretariat
 di-
 Tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat permohonan dari Universitas Bengkulu

Nomor : 5955/UN30.6/LT/2013 Tanggal 20 November 2013 Perihal permohonan izin Pra

Penelitian mahasiswa :

Nama : **TRY SUGIARTO**
 NPM : C1B110011
 Program Studi : S1 Ekonomi Manajemen
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja
 Pegawai di Rumah Sakit dr. M. Yunus Bengkulu Tahun
 2013.

Bersama ini kami mohon kesediaan unit bersangkutan untuk memberikan izin terhitung mulai tanggal 25 November s.d 25 Desember 2013.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

KEPALA BIDANG PENDIDIKAN

Dra. KURDANIAH
 NIP. 19631012 198603 2 005

Tembusan disampaikan kepada Yth;
 1. Yang Bersangkutan
 2. Arsip



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Raya Kandang Limun Bengkulu 38371 A. Telp. (0736) 22406. Fax 0736-21396

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu/Sdr/i yang saya hormati, saya Try Sugiarto Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu (UNIB) sedang melakukan penelitian pada ruang Sekretariat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. M. Yunus Bengkulu. Penelitian yang saya lakukan berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. M. Yunus Bengkulu”. Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi.

Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan ini sesuai dengan kondisi yang ada. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan sangat berarti dalam penelitian ini. Bapak/Ibu/Sdr/i tidak perlu ragu-ragu untuk menjawab semua pertanyaan yang disediakan dengan sejujurnya dan apa adanya, karena data ini akan kami jadikan sebagai informasi yang bersifat rahasia. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan tidak akan mempengaruhi penilaian dalam unit kerja terhadap anda.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 18-23 th 23-28 th 28-33 th > 33
th

Status Perkawinan : Duda Janda Menikah
 Belum Menikah

Pendidikan Terakhir : SMP SLTA D1 D2
 D3 S1 S2

Masa Kerja : _____

I. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL MOTIVASI (X1)

Petunjuk Pengisian

Sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr/i ketahui, berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pertanyaan dibawah ini dengan cara memberi tanda *checklist* (\surd) pada pilihan jawaban pernyataan dengan keterangan sebagai berikut :

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

Dimensi	Pernyataan	Pendapat				
		SS	S	CS	KS	TS
Teori Y (X1.1)	18. Saudara secara inheren menyukai kerja tidak untuk menghindari pekerjaan					
	19. Saudara tidak menghindari bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan					
	20. Saudara memiliki pengendalian diri untuk bekerja sesuai tujuan instansi dalam berkomitmen pada sasaran					
	21. Saudara dapat memandang positif pada saat bekerja					
	22. Saudara dapat selalu berusaha dalam menjalankan pekerjaan					
	23. Saudara selalu dapat mengambil keputusan inovatif dalam setiap pekerjaan					

II. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL KEMAMPUAN (X2)

Dimensi	Pernyataan	Pendapat				
		SS	S	CS	KS	TS
Pemahaman verbal (X2.1)	24. Saudara mampu memahami apa yang didengar perintah tugas atasan					
	25. Saudara mampu memahami apa yang dibaca pekerjaan yang ditugaskan					
Penalaran induktif (X2.2)	26. Saudara mampu mengurutkan logis masalah tugas yang dipekerjakan					
	27. Saudara mampu menyelesaikan memecahkan masalah yang ditugaskan					
Keluwesannya dinamis (X2.3)	28. Saudara mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cepat					
Stamina (X2.4)	29. Saudara mampu berupaya maksimum melaksanakan tugas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu					

III. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL KINERJA (Y)

Dimensi	Pernyataan	Pendapat				
		SS	S	CS	KS	TS
Kuantitas (Y1)	30. Saudara mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar kerja					
	31. Saudara mampu memenuhi target pekerjaan					
Kualitas (Y2)	32. Saudara disiplin dalam bekerja					
	33. Saudara mewujudkan keselamatan pelanggan					
	34. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

WAWANCARA PENELITIAN

1. Prestasi apa yang pernah anda capai dalam bekerja yang mendapatkan penghargaan dari pimpinan? (baik penghargaan lisan maupun penghargaan tertulis atau materi)
2. Apakah anda senang dalam melaksanakan pekerjaan dengan tantangan?
3. Apakah atasan anda menghargai setiap hasil kerja yang anda lakukan?
4. Pujian apa yang diberikan atasan membuat anda lebih semangat dalam bekerja?
5. Bagaimana perasaan anda dalam kegagalan pelaksanaan tugas-tugas adalah tanggung jawab anda?
6. Bagaimana anda menikmati tugas-tugas yang sifatnya menuntut tanggung jawab anda?
7. Apakah kondisi kerja sangat terkait dengan kesejahteraan anda?
8. Bagaimana kondisi kerja yang nyaman dengan ruang kerja yang tertata baik untuk anda?
9. Bagaimana kontribusi anda dengan rekan kerja anda dalam menjalankan tugas?
10. Apa yang anda ketahui antara bidang tugas anda dengan bidang tugas rekan anda secara mendalam?
11. Apakah tambahan upah lembur dapat meningkatkan motivasi anda dalam bekerja?
12. Bagaimana tunjangan yang anda peroleh cukup untuk memenuhi keluarga anda?
13. Apakah pengetahuan anda dapat menguasai bidang tugas pekerjaan anda?
14. Pemahaman yang bagaimanakah dalam melaksanakan pekerjaan anda?
15. Bagaimana anda menyelesaikan masalah bekerja?
16. Kapan anda dapat memberikan ide-ide yang baik dalam bekerja?
17. Bagaimana cara anda menyelesaikan tugas-tugas anda dengan tepat waktu?

18. Keterampilan apa yang anda miliki dalam bekerja?
19. Apakah stamina anda berpengaruh terhadap penyelesaian tugas dalam proses bekerja?
20. Kemampuan fisik bagaimana yang anda butuhkan dalam bekerja?
21. Bagaimana keterlibatan anda dalam aktivitas dalam bekerja?
22. Bagaimana anda percaya pada instansi, sehingga anda dapat setia?
23. Jelaskan bagaimana anda berkomunikasi dalam bekerja?
24. Jelaskan umpan balik antara anda dengan rekan kerja dalam menghasilkan pekerjaan maksimal?
25. Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan anda sesuai dengan prosedur kerja?
26. Apakah anda datang lebih awal untuk bekerja?
27. Apakah target pekerjaan anda dapat terpenuhi?
28. Bagaimana perasaan anda dalam memenuhi beban kerja anda?
29. Bagaimana ketelitian anda dalam bekerja?
30. Bagaimana penguasaan kecakapan anda di bidang pekerjaan anda?

Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian

Responden	IX1.1	IX1.2	IX1.3	IX1.4	IX1.5	IX1.6	IX2.1	IX2.2	IX2.3	IX2.4	IX2.5	IX2.6	IY1	IY2	IY3	IY4	IY5	X1	\sum^{X1}	X2	\sum^{X2}	Y	\sum^Y
1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	21	4	18	3	16	3
2	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	20	3	22	4	22	4
3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	17	3	22	4	17	3
4	3	3	3	3	4	5	2	3	3	3	3	4	3	2	3	5	3	21	4	18	3	16	3
5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	2	4	5	4	4	3	5	21	4	20	3	21	4
6	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	4	23	4	20	4
7	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	24	4	24	4	19	4
8	4	5	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	21	4	30	5	17	3
9	1	2	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	14	2	26	4	16	3
10	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	9	2	16	3	16	3
11	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	24	4	24	4	23	5
12	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	5	25	4	24	4	22	4
13	5	5	4	5	4	5	2	4	4	3	2	2	5	5	4	5	5	28	5	17	3	24	5
14	3	4	4	5	1	3	4	3	4	3	3	1	5	4	4	4	4	20	3	18	3	21	4
15	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	5	4	5	5	23	4	20	3	22	4
16	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	24	4	18	3	17	3
17	3	2	5	3	5	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	21	4	20	3	25	5
18	2	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	21	4	27	5	20	4
19	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	14	2	19	3	16	3
20	3	3	4	2	1	1	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	14	2	19	3	20	4
21	3	3	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	25	4	19	3	24	5
22	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	25	4	24	4	17	3
23	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	23	4	19	3	14	3
24	2	1	4	4	1	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	15	3	20	3	13	3
25	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	20	3	22	4	19	4
26	2	1	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	5	3	5	4	4	16	3	19	3	20	4

Responden	IX1.1	IX1.2	IX1.3	IX1.4	IX1.5	IX1.6	IX2.1	IX2.2	IX2.3	IX2.4	IX2.5	IX2.6	IY1	IY2	IY3	IY4	IY5	X1	\sum_{X1}	X2	\sum_{X2}	Y	\sum_Y
27	2	3	3	1	2	4	3	5	2	4	4	4	3	5	4	4	5	15	3	22	4	21	4
28	4	3	5	4	3	3	4	5	2	4	3	4	4	5	4	5	5	22	4	22	4	23	5
29	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	26	4	24	4	24	5
30	2	2	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	15	3	30	5	16	3
31	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	20	3	26	4	22	4
32	4	3	5	5	1	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	5	4	21	4	14	2	20	4
33	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	20	3	24	4	21	4
34	2	1	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	19	3	21	4	15	3
35	3	4	5	3	2	4	4	3	2	2	2	2	3	5	4	4	5	21	4	15	3	21	4
36	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	17	3	17	3	19	4
37	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	18	3	23	4	19	4
38	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	23	4	18	3	17	3
39	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	1	1	4	3	4	1	3	20	3	16	3	15	3
40	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	2	2	4	5	4	5	5	23	4	24	4	23	5
41	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	5	19	3	24	4	19	4
42	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	2	2	5	5	5	5	5	27	5	18	3	25	5
43	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	23	4	18	3	21	4
44	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	4	4	20	3	26	4	19	4
45	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	25	4	21	4	23	5
46	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	24	4	21	4	23	5
47	2	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	26	4	21	4	20	4
48	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	20	3	19	3	16	3
49	2	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	5	5	3	1	2	2	19	3	23	4	13	3
50	5	5	3	2	1	2	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	18	3	23	4	19	4
51	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	23	4	24	4	16	3
52	1	1	4	4	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	13	2	30	5	19	4
53	2	2	3	3	2	2	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	14	2	27	5	20	4
54	3	3	3	5	5	4	3	2	2	3	2	2	5	4	5	5	5	23	4	14	2	24	5
55	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	18	3	24	4	21	4
56	4	5	4	5	4	2	5	3	3	5	4	4	3	4	3	5	3	24	4	23	4	18	4

Responden	IX1.1	IX1.2	IX1.3	IX1.4	IX1.5	IX1.6	IX2.1	IX2.2	IX2.3	IX2.4	IX2.5	IX2.6	IY1	IY2	IY3	IY4	IY5	X1	$\sum X1$	X2	$\sum X2$	Y	$\sum Y$
57	4	5	5	3	3	4	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	26	4	17	3	19	4
58	2	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	22	4	17	3	20	4
59	2	4	2	4	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	15	3	22	4	18	4
60	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	28	5	18	3	24	5
61	4	3	4	4	4	4	3	1	1	3	4	4	4	4	5	4	4	23	4	16	3	21	4
62	4	5	2	3	2	2	5	2	2	4	5	5	5	4	5	5	4	18	3	23	4	23	5
63	4	5	2	3	2	2	4	5	5	2	3	3	4	5	4	4	4	18	3	22	4	21	4
64	4	5	2	4	4	2	4	2	2	3	4	3	4	2	5	4	3	21	4	18	3	18	4
65	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	21	4	18	3	20	4
66	4	4	3	3	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	19	3	26	4	19	4
67	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	25	4	21	4	17	3
68	4	5	3	5	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	24	4	20	3	16	3
69	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	25	4	24	4	13	3
70	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	1	4	30	5	27	5	15	3
71	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	5	4	3	3	5	3	21	4	24	4	18	4
72	4	4	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	1	3	5	4	19	3	25	4	17	3
73	3	1	2	4	2	1	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	13	2	23	4	22	4
74	5	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	19	3	21	4	20	4
75	4	4	3	4	5	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	4	5	23	4	21	4	24	5
76	5	5	4	4	4	3	3	2	2	3	3	5	3	3	2	2	4	25	4	18	3	14	3
77	4	4	4	3	4	2	3	3	1	3	4	4	4	5	3	4	3	21	4	18	3	19	4
78	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	5	5	4	4	5	21	4	18	3	23	5
79	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	3	4	5	5	3	5	3	24	4	18	3	21	4
80	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	27	5	21	4	16	3
81	5	5	5	3	2	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	23	4	28	5	23	5
82	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	21	4	21	4	20	4
83	3	4	5	3	3	3	3	3	4	4	2	2	5	5	4	4	4	22	4	18	3	22	4
84	3	2	1	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	18	3	21	4	17	3
85	5	4	3	1	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	4	22	4	23	4	16	3
86	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	3	3	18	3	21	4	18	4
87	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	5	3	4	5	4	5	5	16	3	22	4	23	5

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Motivasi, Kemampuan dan Kinerja

Scale : Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	97.8
	Excluded ^a	2	2.2
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IM1	17.4023	11.592	.407	.657
IM2	17.3678	11.212	.422	.652
IM3	17.1839	12.012	.397	.660
IM4	17.2299	11.830	.397	.659
IM5	17.5862	11.641	.423	.651
IM6	17.5402	11.065	.485	.630

Scale : Kemampuan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	94.6
	Excluded ^a	5	5.4
	Total	92	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IK1	17.6552	9.717	.465	.720
IK2	17.7931	8.817	.568	.690
IK3	17.7586	9.162	.495	.712
IK4	17.7241	9.644	.451	.723
IK5	17.7816	9.382	.460	.721
IK6	17.6092	8.985	.489	.714

Scale : Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	97.8
	Excluded ^a	2	2.2
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IKN1	15.4368	6.970	.417	.725
IKN2	15.3793	6.168	.519	.690
IKN3	15.5747	6.619	.465	.709
IKN4	15.6092	5.915	.485	.708
IKN5	15.5172	6.043	.656	.641

Lampiran 6. Hasil Analisis Frekuensi Instrumen Motivasi, Kemampuan dan Kinerja

Instrumen Motivasi

IM1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.2	2.3	2.3
	2.00	16	18.0	18.4	20.7
	3.00	25	28.1	28.7	49.4
	4.00	28	31.5	32.2	81.6
	5.00	16	18.0	18.4	100.0
	Total	87	97.8	100.0	
Missing	System	2	2.2		
Total		89	100.0		

IM2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	6.7	6.9	6.9
	2.00	10	11.2	11.5	18.4
	3.00	22	24.7	25.3	43.7
	4.00	33	37.1	37.9	81.6
	5.00	16	18.0	18.4	100.0
	Total	87	97.8	100.0	
Missing	System	2	2.2		
Total		89	100.0		

IM3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.2	2.3	2.3
	2.00	9	10.1	10.3	12.6
	3.00	21	23.6	24.1	36.8
	4.00	38	42.7	43.7	80.5
	5.00	17	19.1	19.5	100.0
	Total	87	97.8	100.0	
Missing	System	2	2.2		
Total		89	100.0		

IM4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.5	4.6	4.6
	2.00	6	6.7	6.9	11.5
	3.00	25	28.1	28.7	40.2
	4.00	35	39.3	40.2	80.5
	5.00	17	19.1	19.5	100.0
	Total	87	97.8	100.0	
Missing	System	2	2.2		
Total		89	100.0		

IM5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	5.6	5.7	5.7
	2.00	14	15.7	16.1	21.8
	3.00	28	31.5	32.2	54.0
	4.00	32	36.0	36.8	90.8
	5.00	8	9.0	9.2	100.0
	Total	87	97.8	100.0	
Missing	System	2	2.2		
Total		89	100.0		

IM6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.5	4.6	4.6
	2.00	15	16.9	17.2	21.8
	3.00	30	33.7	34.5	56.3
	4.00	25	28.1	28.7	85.1
	5.00	13	14.6	14.9	100.0
	Total	87	97.8	100.0	
Missing	System	2	2.2		
Total		89	100.0		

Instrumen Kemampuan

IK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	5	5.4	5.7	6.9
	3.00	31	33.7	35.6	42.5
	4.00	40	43.5	46.0	88.5
	5.00	10	10.9	11.5	100.0
	Total	87	94.6	100.0	
Missing	System	5	5.4		
Total		92	100.0		

IK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	9	9.8	10.3	11.5
	3.00	38	41.3	43.7	55.2
	4.00	26	28.3	29.9	85.1
	5.00	13	14.1	14.9	100.0
	Total	87	94.6	100.0	
Missing	System	5	5.4		
Total		92	100.0		

IK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.2	2.3	2.3
	2.00	9	9.8	10.3	12.6
	3.00	29	31.5	33.3	46.0
	4.00	37	40.2	42.5	88.5
	5.00	10	10.9	11.5	100.0
	Total	87	94.6	100.0	
Missing	System	5	5.4		
Total		92	100.0		

IK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	6	6.5	6.9	8.0
	3.00	36	39.1	41.4	49.4
	4.00	33	35.9	37.9	87.4
	5.00	11	12.0	12.6	100.0
	Total	87	94.6	100.0	
Missing	System	5	5.4		
Total		92	100.0		

IK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	10	10.9	11.5	12.6
	3.00	33	35.9	37.9	50.6
	4.00	32	34.8	36.8	87.4
	5.00	11	12.0	12.6	100.0
	Total	87	94.6	100.0	
Missing	System	5	5.4		
Total		92	100.0		

IK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.2	2.3	2.3
	2.00	8	8.7	9.2	11.5
	3.00	24	26.1	27.6	39.1
	4.00	37	40.2	42.5	81.6
	5.00	16	17.4	18.4	100.0
	Total	87	94.6	100.0	
Missing	System	5	5.4		
Total		92	100.0		

Instrumen Kinerja

IKN1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.2	2.3	2.3
	3.00	23	25.8	26.4	28.7
	4.00	40	44.9	46.0	74.7
	5.00	22	24.7	25.3	100.0
	Total	87	97.8	100.0	
Missing	System	2	2.2		
Total		89	100.0		

IKN2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	3	3.4	3.4	4.6
	3.00	20	22.5	23.0	27.6
	4.00	34	38.2	39.1	66.7
	5.00	29	32.6	33.3	100.0
	Total	87	97.8	100.0	
Missing	System	2	2.2		
Total		89	100.0		

IKN3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	2	2.2	2.3	3.4
	3.00	28	31.5	32.2	35.6
	4.00	38	42.7	43.7	79.3
	5.00	18	20.2	20.7	100.0
	Total	87	97.8	100.0	
Missing	System	2	2.2		
Total		89	100.0		

IKN4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.2	2.3	2.3
	2.00	8	9.0	9.2	11.5
	3.00	20	22.5	23.0	34.5
	4.00	35	39.3	40.2	74.7
	5.00	22	24.7	25.3	100.0
Total		87	97.8	100.0	
Missing	System	2	2.2		
Total		89	100.0		

IKN5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.4	3.4	3.4
	3.00	26	29.2	29.9	33.3
	4.00	38	42.7	43.7	77.0
	5.00	20	22.5	23.0	100.0
	Total		87	97.8	100.0
Missing	System	2	2.2		
Total		89	100.0		

Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kemampuan, motivasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.487	.54653

a. Predictors: (Constant), kemampuan, motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.989	2	3.494	8.092	.001 ^a
	Residual	36.276	84	.432		
	Total	43.264	86			

a. Predictors: (Constant), kemampuan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.578	.619		2.549	.013
	motivasi	.402	.107	.385	3.753	.000
	kemampuan	.274	.121	.232	2.262	.026

a. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 8. Tabel Nilai r Product Moment

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	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	0.344	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			