



Volume 1 Nomor 1 April 2014
ISSN : 2355-6099

PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN DIKLAT KABUPATEN CIAMIS

Oleh,
Maman Abdulrachman¹, Yeyes Sustini²

¹. Dosen DPK Kopertis Wilayah IV untuk Program Studi Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh, Jabatan Fungsional Lektor Kepala

². Alumni Program Studi Manajemen Universitas Galuh Ciamis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, 2) untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, 3) untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik analisis menggunakan analisis regresi sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis regresi ganda, analisis koefisien korelasi ganda, serta untuk membuktikan hipotesisnya menggunakan uji hipotesis dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} . Juga f_{hitung} dan f_{tabel} . Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja sangat menentukan terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan kata lain semakin tinggi motivasi dan kemampuan kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Meskipun Pengaruh Interpersonal pegawai masih rendah.

Kata Kunci : *Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai.*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia, karena manusia adalah pendukung utama apapun bentuk organisasi tersebut. Organisasi sebagai alat manajemen yang merupakan wadah, sehingga memberikan bentuk bagi yang memungkinkan manajer untuk dapat bergerak. Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya manusia bekerjasama dengan manusia lain. Untuk mempermudah hubungan tersebut dengan membentuk hubungan kerjasama dan selanjutnya membentuk kelompok-kelompok. Dengan demikian organisasi memungkinkan manusia dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan satu unit terkoordinasi yang terdiri dua orang atau lebih, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu ataupun serangkaian sasaran yang sudah direncanakan.

Organisasi sudah sepantasnya menyempurnakan kinerja pegawainya dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapinya, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan

salah satu modal utama yang paling dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini, sehingga dengan sumber daya yang optimal diharapkan akan mampu mencapai tujuan dari suatu organisasi. Menyadari betapa pentingnya Sumber Daya Manusia ini bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui Manajemen Sumber Daya Manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan jaman.

Kinerja Organisasi merupakan gabungan kinerja seluruh anggota organisasi, sehingga apabila kinerja anggota/pegawai suatu organisasi baik, berarti kinerja organisasi juga baik. Kinerja organisasi pemerintahan di era reformasi saat ini menjadi sorotan publik. Hal ini disebabkan mulai menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah akibat banyaknya oknum pegawai pemerintah yang terlibat kasus korupsi dan kurangnya pelayanan terhadap masyarakat.

Untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi diperlukan kualitas sumber daya manusia yang berperan sebagai motor penggerak yang dapat

mempengaruhi kemampuan dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu *condition sine qua non*, atau sesuatu yang tidak dapat dihindarkan yang harus terus dilakukan, karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi itu tidak dapat maju dan berkembang. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, bakat minat dan pengalaman yang dibutuhkan seseorang agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan pekerjaan/jabatan yang didudukinya. Sedangkan kemauan kerja merupakan perwujudan dari tinggi rendahnya motivasi, bersumber dari golongan berbentuk kebutuhan dan keinginan tertentu yang menyebabkan seseorang melakukan tingkah laku tertentu pula.

Setiap organisasi memegang prinsip optimalisasi kinerja, secara sederhana prinsip optimalisasi kinerja adanya kemampuan dari setiap individu organisasi untuk menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya, mengingat realitas bahwa kemampuan setiap individu organisasi dalam penyelesaian dari tanggung jawab pekerjaan cenderung dilaksanakan tidak sejalan dengan prosedur yang disepakati dan itu mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal.

Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat (BKDD) merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang ada di lingkungan pemerintahan Kabupaten Ciamis yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Daerah di Bidang Kepegawaian Daerah dan Diklat. Sesuai Peraturan Bupati Ciamis No.13A Tahun 2009 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja unsur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Bidang Kepegawaian Daerah dan Diklat;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di Bidang Kepegawaian Daerah dan Diklat;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berkaitan fungsi BKDD tersebut, berdasarkan pengamatan awal yang bersumber dari LAKIP tahun 2012 dan Renstra tahun 2009-2014, peneliti melihat adanya permasalahan berkaitan dengan kinerja organisasi yaitu belum optimalnya kinerja organisasi, yang di tunjukan dengan capaian atau realisasi program masih di bawah 100% dan masih adanya program kegiatan yang tercantum renstra belum terealisasi sampai dengan akhir periode renstra. Selain itu ditemukan fenomena belum optimalnya kinerja pegawai di lingkungan BKDD

yang ditandai dengan masih adanya gap atau selisih kurang antara target kerja dengan hasil kerja dalam hal ketepatan waktu penyelesaian, ketepatan sasaran, ketepatan anggaran dan ketepatan pelaporan.

Selain itu di atas penulis juga menemukan fenomena adanya sebagian pegawai BKDD yang hanya mengisi daftar hadir tanpa ada suatu kegiatan pekerjaan yang rutin harus dikerjakan, hal ini diakibatkan oleh kurangnya kemampuan kerja serta menurunnya motivasi pegawai yang akan mempengaruhi optimalisasi kinerja para pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penelitian ini dituangkan dalam rumusan yang lebih sederhana dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Ciamis." Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kab.Ciamis
- 2) Bagaimana pengaruh Kemampuan kerja pegawai terhadap Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kab.Ciamis.
- 3) Bagaimana pengaruh Motivasi dan Kemampuan kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kab.Ciamis.

II. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Metode Penelitian yang digunakan

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian deskriptif yaitu untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang sedang diselidiki. Penelitian ini berupaya mendeskripsikan dan menginterpretasikan hubungan antara variabel berdasarkan data dan informasi yang mendukung sesuai dengan sifat, permasalahan dan tujuan dilakukannya penelitian yang diperoleh dari data dan informasi yang dikumpulkan penulis dengan melakukan berbagai analisa untuk mencapai kesimpulan.

2.2 Operasionalisasi Variabel

Untuk lebih jelasnya Operasionalisasi variabel disajikan pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Variabel Independent (X₁) Motivasi	Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi, David McClelland dalam Sudarwan, (2006:32-34)	1. Kebutuhan berprestasi 2. Kebutuhan berafiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan	Ordinal
Variabel Independent (X₂) Kemampuan Kerja	Kemampuan Kerja adalah suatu keadaan pada seseorang dengan penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal (2003:51)	1. Tingkat Pendidikan 2. Pengalaman bekerja 3. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan	Ordinal
Variabel Dependent (Y) Kinerja Pegawai	Kinerja (performance) lebih spesifik karena mengkaitkan produk yang dihasilkan dari pekerjaan tertentu dengan dimensi Waktu sebagai catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Bernardin & Russell (2000 :239)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas Biaya 5. Kebutuhan Pengawasan 6. Pengaruh Interpersonal	Ordinal

2.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 orang responden yang bekerja di kantor Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat. Sampel adalah bagian populasi yang diteliti baik berupa orang maupun bukan orang. Ukuran sampel merupakan sekumpulan anggota dalam sampel karakteristiknya diteliti. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau sama dengan 100, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

2.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

A. Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder : (1) Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada pegawai BKDD. Serta melakukan observasi dengan mengamati secara langsung kegiatan dan keadaan instansi; (2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi literatur dengan maksud mendukung keabsahan dan kebenaran data primer dengan bahan acuan atau referensi sumber pendukung.

B. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendalami informasi dan menganalisis teori yang berhubungan dengan masalah dan variabel yang diteliti maka penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data yaitu: (1) Observasi ; (2) Studi kepustakaan; (3) Kuisioner

1.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara : (1) Analisis Regresi Sederhana; (2) Analisis Koefisien Korelasi; (3)

Anallisis Koefisien Determinasi; (4) Uji hipotesis; (5) Anallisis regresi linier ganda; (6) Analisis Korelasi Ganda; (7) Uji Anava.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.2 Deskripsi Variabel yang Diteliti

A. Variabel Motivasi

Motivasi diartikan suatu dorongan dalam diri seseorang melakukan atau mengerjakan kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Menurut Teori McClenlland ada tiga kebutuhan pokok manusia yang menjadi dorongan untuk berprestasi, yaitu : kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Motivasi terdiri dari indikator : Kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan akan kekuasaan adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggapan Responden tentang Inovasi dalam pekerjaan menunjukkan bahwa 29 orang atau 51,79% responden yang menyatakan setuju, 15 orang atau 26,79 % responden menyatakan sangat setuju, 12 orang atau 21,43 % responden menyatakan ragu-ragu, 0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai harus melakukan inovasi-inovasi dalam mengerjakan tugasnya, hal ini merupakan motivasi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai di BKDD Kab.Ciamis.
- 2) Tanggapan Responden tentang mengambil keputusan yang tepat dalam melakukan pekerjaan menunjukkan bahwa 27 orang atau 48,21% responden yang menyatakan setuju, 18 orang atau 32,14 % responden menyatakan ragu-ragu, 11 orang atau 19,64 % responden menyatakan sangat setuju, dan 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai di BKDD selalu berusaha untuk mengambil keputusan yang tepat dalam melakukan pekerjaan
- 3) Tanggapan Responden tentang kepuasan bila pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan menunjukkan bahwa 35 orang atau 62,50% responden yang menyatakan setuju, 14 orang atau 25,00 % responden menyatakan ragu-ragu, 7 orang atau 12,50 % responden menyatakan sangat setuju, dan 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 4) Tanggapan Responden tentang mendapat pengakuan berupa pujian dari atasan tanggapan responden tentang mendapat pengakuan berupa pujian dari atasan tentang hasil pekerjaan. Sebanyak 55,36 % responden menyatakan ingin memperoleh pengakuan

- dan pujian dari atasan maupun rekan sejawat . Tetapi 19,64 % tidak perlu mendapat pengakuan dan pujian dari atasan.
- 5) Tanggapan Responden tentang keikhlasan dan rasa tanggungjawab dalam mengerjakan pekerjaan menunjukkan bahwa 36 orang atau 64,29 % responden yang menyatakan setuju, 14 orang atau 25,00 % responden menyatakan sangat setuju, 6 orang atau 10,71 % responden menyatakan ragu-ragu, dan 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai harus melaksanakan pekerjaan dengan rasa ikhlas dan tanggungjawab.
 - 6) Tanggapan Responden tentang pengerjaan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi menunjukkan tanggapan responden tentang mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi. Sebanyak 67,86 % responden menjawab sangat setuju dan setuju, sisanya adalah ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 32,14%.
 - 7) Tanggapan Responden tentang pegawai yang meminta tugas atau pekerjaan dari atasan menunjukkan tanggapan responden tentang pegawai yang meminta tugas atau pekerjaan dari atasan. Sebanyak 71,43 % responden menjawab setuju dan sangat setuju, sisanya adalah ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 28,57%.
 - 8) Tanggapan Responden tentang membantu rekan kerja bila mendapat kesulitan dalam pekerjaan menunjukkan bahwa 31 orang atau 55,36 % responden yang menyatakan setuju, 19 orang atau 33,93 % responden menyatakan ragu-ragu, 6 orang atau 10,71 % responden menyatakan sangat setuju, dan 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai harus saling membantu bila rekan kerja mendapat kesulitan dalam pekerjaan.
 - 9) Tanggapan Responden tentang pegawai yang selalu minta bantuan jika menemukan kesulitan dalam bekerja menunjukkan tanggapan responden tentang pegawai yang selalu meminta bantuan jika menemukan kesulitan dalam bekerja. Sebanyak 67,86 % responden menjawab setuju dan sangat setuju, sisanya adalah ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 32,14%.
 - 10) Tanggapan Responden tentang memahami kemampuan dan kelemahan rekan sejawat menunjukkan tanggapan responden tentang pegawai yang selalu memahami kemampuan dan kelemahan rekan sejawat. Sebanyak 67,86 % responden menjawab setuju dan sangat setuju, sisanya adalah ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 32,14%.
 - 11) Tanggapan Responden tentang pengakuan berupa pujian dari atasan maupun rekan sejawat tentang hasil pekerjaan menunjukkan tanggapan responden tentang pegawai yang selalu ingin di hargai dan mendapat pengakuan berupa pujian dari atasan maupun rekan sejawat tentang hasil pekerjaan. Sebanyak 83,93 % responden menjawab setuju dan sangat setuju, sisanya adalah ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 16,07%.
 - 12) Tanggapan Responden tentang keinginan berinovasi dalam pekerjaan bahwa 32 orang atau 57,14 % responden yang menyatakan setuju, 15 orang atau 26,79 % responden menyatakan ragu-ragu dan 9 orang atau 16,07 % responden menyatakan sangat setuju, dan 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai harus punya keinginan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - 13) Tanggapan Responden tentang selalu menuangkan ide dan gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan bahwa 36 orang atau 64,29 % responden yang menyatakan setuju, 10 orang atau 17,86 % responden menyatakan sangat setuju, 10 orang atau 17,86 % responden menyatakan ragu-ragu, dan 0 % responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai harus punya keinginan untuk menuangkan ide dan gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - 14) Tanggapan Responden tentang inovasi yang di sampaikan harus dapat diterima oleh atasan dan rekan sejawat menunjukkan tanggapan responden tentang pegawai yang selalu ingin inovasi yang disampaikan harus dapat diterima oleh atasan maupun rekan sejawat. Sebanyak 76,79 % responden menjawab setuju dan sangat setuju, sisanya adalah ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 23,21%.
 - 15) Tanggapan Responden tentang pegawai akan berkembang jika diberi kesempatan dan didukung untuk mengembangkan dirinya untuk lebih maju menunjukkan tanggapan responden tentang pegawai akan berkembang jika diberi kesempatan dan didukung untuk mengembangkan dirinya untuk lebih maju. Sebanyak 69,64 % responden menjawab setuju dan sangat setuju, sisanya adalah ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 30,36%.

Tabel 2. Rekapitulasi Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai
1	Sering melakukan inovasi dalam pekerjaan saudara	56 x 5=280	227
2	Saudara berusaha untuk mengambil keputusan yang tepat dalam melakukan pekerjaan	56 x 5=280	217
3	Saudara merasa puas bila pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan	56 x 5=280	217
4	Saudara merasa puas bila hasil kerja di hargai dan mendapat pujian dari pimpinan	56 x 5=280	227
5	Saudara selalu mengerjakan pekerjaan dengan ikhlas dan penuh tanggungjawab	56 x 5=280	232
6	Saudara selalu berusaha untuk mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi	56 x 5=280	218
7	Saudara selalu meminta tugas atau pekerjaan dari atasan	56 x 5=280	220
8	Saudara sering membantu rekan kerja bila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	56 x 5=280	211
9	Saudara selalu minta tolong kepada rekan sejawat jika menemukan kesulitan dalam pekerjaan	56 x 5=280	220
10	Saudara sering memahami kemampuan dan kelemahan rekan sejawat	56 x 5=280	215
11	Saudara selalu ingin mendapat pengakuan berupa pujian dari atasan maupun rekan sejawat tentang hasil pekerjaan	56 x 5=280	234
12	Saudara selalu ingin berinovasi dalam suatu pekerjaan	56 x 5=280	218
13	Selalu ingin menuangkan ide dan gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan	56 x 5=280	224
14	Inovasi saudara dalam pekerjaan harus dapat diterima oleh atasan dan rekan sejawat	56 x 5=280	216
15	Pegawai akan berkembang jika diberi kesempatan dan didukung untuk mengembangkan dirinya untuk lebih maju	56 x 5=280	220
	Jumlah	4200	3316

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2013

Dari Tabel 2 didapat total skor hasil dari kuesioner mengenai tanggapan responden tentang motivasi dengan total skor 4.200. Jika dirata-ratakan maka skor setiap responden adalah $4.200 : 56 = 75$. Dari hasil jawaban kuesioner diperoleh nilai total skor sebesar 3.316 tanggapan responden terhadap Motivasi di BKDD Kab.Ciamis adalah kategori tinggi.

B. Variabel Kemampuan kerja

Kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang didapat melalui pendidikan atau latihan atau pengalaman yang menunjang dalam melaksanakan tugas, indikator kemampuan kerja : Tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, secara lebih jelas mengenai tanggapan atau penilaian responden serta hasil pengolahan kuesioner terhadap masing-masing indikator kemampuan kerja pada kantor BKDD Kab Ciamis adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggapan Responden tentang meningkatkan kemampuan kerja pegawai pimpinan perlu memprioritaskan pengembangan SDM menunjukkan bahwa 29 orang atau 51,79 % responden menyatakan setuju, 16 orang atau 28,57 % responden menyatakan ragu-ragu dan 11 orang atau 19,64 % menyatakan sangat setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai atasan perlu memprioritaskan pengembangan SDM..
- 2) Tanggapan Responden tentang pendidikan formal sudah mendukung dengan tupoksi menunjukkan bahwa 36 orang atau 64,29 % responden menyatakan setuju, 13 orang atau 23,21 % responden menyatakan ragu-ragu, 7 orang atau 12,50 % dan 0 % menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa pendidikan formal pegawai pada kantor BKDD Kab.Ciamis harus dapat mendukung dengan tupoksi kantor agar selalu profesional dalam bekerja.
- 3) Tanggapan Responden tentang keinginan pegawai untuk menambah pengetahuan agar sesuai dengan tupoksi yang diberikan menunjukkan tanggapan responden tentang keinginan pegawai untuk lebih menambah pengetahuan yang telah dimiliki agar sesuai dengan tupoksi yang diberikan . Sebanyak 80,35 % responden menjawab setuju dan sangat setuju, sisanya adalah ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 19,64%.
- 4) Tanggapan Responden tentang keinginan mengikuti diklat yang berhubungan dengan tupoksi kantor menunjukkan bahwa 34 orang atau 60,71 % responden menyatakan setuju, 15 orang atau 26,79 % responden menyatakan ragu-ragu, 7 orang atau 16,07 % menyatakan ragu-ragu, 2 orang atau 3,57% responden menyatakan sangat setuju dan 0 % menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

- 5) Tanggapan Responden tentang pendidikan formal terakhir tidak penting, yang penting pengalaman dalam bekerja menunjukkan bahwa 27 orang atau 48,21 % responden menyatakan setuju, 18 orang atau 32,14 % responden menyatakan ragu-ragu, 11 orang atau 19,64 % menyatakan sangat setuju, 0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan terakhir pegawai pada kantor BKDD Kab.Ciamis merupakan faktor penunjang kemampuan dalam bekerja sesuai dengan tufoksi yang diberikan.
- 6) Tanggapan Responden tentang faktor usia sangat berpengaruh terhadap kemampuan kerja menunjukkan tanggapan responden tentang faktor usia sangat berpengaruh terhadap kemampuan kerja. Sebanyak 71,43 % responden menjawab setuju dan sangat setuju, sisanya adalah ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 28,57%.
- 7) Tanggapan Responden tentang prestasi yang diperoleh selama bekerja akan mendukung kemampuan bekerja menunjukkan bahwa 32 orang atau 57,14 % responden menyatakan ragu-ragu, 14 orang atau 25,00 % responden menyatakan setuju, 10 orang atau 17,86 % menyatakan ragu-ragu dan 0% responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa prestasi yang di peroleh selama bekerja sangat mendukung kemampuan pegawai kantor BKDD Kab.Ciamis.
- 8) Tanggapan Responden tentang kemampuan dalam bekerja selalu mendapat reward dari atasan menunjukkan tanggapan responden tentang kemampuan dalam bekerja selalu mendapat reward dari atasan. Sebanyak 44,64 % responden menjawab setuju dan sangat setuju, sisanya adalah ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 55,36%.
- 9) Tanggapan Responden tentang Pengetahuan dan pemahaman pegawai dalam bekerja sangat membantu penyelesaian tugas dengan baik menunjukkan tanggapan responden tentang pengetahuan dan pemahaman pegawai dalam pekerjaan sangat membantu penyelesaian tugas dengan baik Sebanyak 78,57 % responden menjawab setuju dan sangat setuju, sisanya adalah ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 21,43%.
- 10) Tanggapan Responden tentang pemahaman kemampuan rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya menunjukkan tanggapan responden tentang pemahaman kemampuan rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya. Sebanyak 83,93 % responden menjawab setuju dan sangat setuju, sisanya adalah ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 16,07%.
- 11) Tanggapan Responden tentang pengetahuan yang dimiliki tidak menunjang dalam melaksanakan pekerjaan menunjukkan tanggapan responden tentang pengetahuan yang dimiliki pegawai tidak menunjang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebanyak 76,78 % responden menjawab setuju dan sangat setuju, sisanya adalah ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 23,22%.
- 12) Tanggapan Responden tentang pegawai dapat mengatasi bila ada permasalahan yang muncul dalam pekerjaan menunjukkan tanggapan responden tentang pegawai dapat mengatasi bila ada permasalahan yang muncul dalam pekerjaan. Sebanyak 98,21 % responden menjawab setuju dan sangat setuju, sisanya adalah ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 1,79%. Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai dapat mengatasi permasalahan yang muncul dalam pekerjaan.
- 13) Tanggapan Responden tentang penyelesaian tugas dilaksanakan sesuai dengan juklak /juknis menunjukkan bahwa 32 orang atau 57,14 % responden menyatakan setuju, 14 orang atau 25,00 % responden menyatakan ragu-ragu, 10 orang atau 17,86 % menyatakan sangat setuju dan 0 % menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa penyelesaian tugas yang diberikan pada pegawai BKDD Kab.Ciamis telah sesuai dengan juklak/juknis yang ada.
- 14) Tanggapan Responden tentang ketelitian dalam melaksanakan semua pekerjaan menunjukkan tanggapan responden tentang ketelitian pegawai dalam melaksanakan semua pekerjaan . Sebanyak 80,36 % responden menjawab setuju dan sangat setuju, sisanya adalah ragu-ragu dan tidak setuju sebanyak 19,64%.Dapat disimpulkan bahwa semua pegawai selalu teliti dalam mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan atasannya.
- 15) Tanggapan Responden tentang Keterampilan dalam pekerjaan di dominasi oleh para pegawai yang sudah lama bekerja menunjukkan bahwa 46 orang atau 82,14 % responden menyatakan setuju, 9 orang atau 16,07 % responden menyatakan sangat setuju, 1 orang atau 1,79 % menyatakan ragu-ragu dan 0 % menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa pegawai yang sudah lama bekerja lebih terampil di dibandingkan dengan pegawai yang baru bekerja.

Tabel 3. Rekapitulasi Variabel Kemampuan Kerja

No.	Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai
1	Untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai atasan perlu memprioritaskan pengembangan SDM	56 x 5=280	219
2	Pendidikan formal saudara sudah mendukung dengan tupoksi kantor	56 x 5=280	218
3	Selalu ingin menambah pengetahuan agar sesuai dengan tupoksi yang diberikan	56 x 5=280	226
4	Selalu mengikuti diklat yang berhubungan dengan tupoksi kantor	56 x 5=280	216
5	Pendidikan formal terakhir tidak penting, yang penting pengalaman dalam bekerja	56 x 5=280	217
6	Faktor usia sangat berpengaruh terhadap kemampuan kerja	56 x 5=280	220
7	Prestasi yang diperoleh selama bekerja akan mendukung kemampuan bekerja	56 x 5=280	220
8	Kemampuan dalam bekerja selalu mendapat reward dari atasan	56 x 5=280	200
9	Pengetahuan dan pemahaman saudara tentang pekerjaan akan sangat membantu penyelesaian tugas dengan baik	56 x 5=280	219
10	Sering memahami tentang kemampuan rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya	56 x 5=280	227
11	Pengetahuan yang saudara tidak menunjang dalam melaksanakan pekerjaan	56 x 5=280	217
12	Saudara selalu bisa mengatasi bila ada permasalahan yang muncul dalam pekerjaan	56 x 5=280	232
13	Penyelesaian tugas yang pernah saudara laksanakan sesuai dengan juklak/juknis	56 x 5=280	220
14	Saudara selalu teliti dalam melaksanakan semua pekerjaan	56 x 5=280	230
15	Keterampilan dalam pekerjaan di dominasi oleh para pegawai yang sudah lama bekerja	56 x 5=280	222
	Jumlah	4200	3303

Dari Tabel 3 didapat total skor hasil dari kuesioner mengenai tanggapan responden tentang Kemampuan kerja dengan total skor 3.303. Jika dirata-ratakan maka skor setiap responden adalah $3.303 : 56 = 58,982$. Dari hasil jawaban kuesioner diperoleh nilai total skor sebesar 3.303, tanggapan responden terhadap Kemampuan kerja di BKDD Kabupaten Ciamis adalah kategori Tinggi.

C. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja adalah catatan hasil kerja dalam pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu perusahaan merupakan hal penting. Kinerja dalam menjalankan fungsinya berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.

Ukuran kinerja antara satu orang dengan yang lain bisa jadi saling berbeda, oleh karena tugas dan kewenangan jabatannya juga tidak sama. Secara lebih jelasnya mengenai tanggapan atau penilaian responden serta hasil pengolahan kuesioner terhadap masing-masing indikator kinerja pegawai pada kantor BKDD Kab.Ciamis adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggapan Responden tentang pengetahuan dan pemahaman pegawai mengenai pekerjaannya akan sangat membantu penyelesaian tugas dengan baik dan benar menunjukkan bahwa 30 orang atau 53,57 % responden menyatakan setuju, 16 orang atau 28,57 % responden menyatakan ragu-ragu, 10 orang atau 17,86 % ragu ragu dan 0 % menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa pegawai BKDD Kab.Ciamis selalu berupaya bekerja dengan baik dan benar.
- 2) Tanggapan Responden tentang menjalankan pekerjaan, selalu sesuai dengan tupoksi yang ditentukan menunjukkan bahwa 32 orang atau 57,14 % responden menyatakan setuju, 15 orang atau 26,79 % responden menyatakan ragu-ragu dan 9 orang atau 16,07 % menyatakan sangat setuju. Disimpulkan bahwa pegawai BKDD Kab.Ciamis telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tupoksi yang ditentukan akan tetapi 26,79 % masih menjawab ragu-ragu dan tidak sesuai dengan tupoksi.
- 3) Tanggapan Responden tentang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan bahwa 34 orang atau 60,71 % responden menyatakan setuju, 15 orang atau 26,79 % responden menyatakan ragu-ragu dan 7 orang atau 12,50 % menyatakan sangat setuju. Disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai BKDD Kab.Ciamis telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu namun masih ada pegawai yang kadang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

- 4) Tanggapan Responden tentang Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan atasan menunjukkan bahwa 35 orang atau 62,50 % responden menyatakan setuju, 13 orang atau 23,21 % responden menyatakan ragu-ragu dan 8 orang atau 14,29 % menyatakan sangat setuju. Disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai BKDD Kab.Ciamis tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan atasan namun masih ada pegawai yang suka menunda pekerjaan.
- 5) Tanggapan Responden tentang menggunakan anggaran sesuai dengan kegiatan yang ditetapkan menunjukkan bahwa 33 orang atau 58,93 % responden menyatakan setuju, 13 orang atau 23,21 % responden menyatakan ragu-ragu 10 orang atau 17,86 % menyatakan sangat setuju dan 0 % menyatakan tidak setujudan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa pegawai BKDD Kab.Ciamis telah menggunakan anggaran sesuai dengan kegiatan ditentukan akan tetapi 17,86 % masih menjawab ragu-ragu .
- 6) Tanggapan Responden tentang Fasilitas yang ada di kantor mendukung dalam pekerjaan saudara menunjukkan bahwa 71,43 % responden menyatakan setuju dan sangat setuju, namun 28,57 % menyatakan ragu-ragu. Disimpulkan bahwa fasilitas yang ada di kantor BKDD Kab.Ciamis mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 7) Tanggapan Responden tentang Perencanaan yang baik merupakan kunci bagi efisien dan efektifitas suatu pekerjaan menunjukkan bahwa 57,14 % responden menyatakan setuju dan sangat setuju, namun masih ada 42,86 % responden yang menyatakan ragu-ragu. Disimpulkan bahwa bila perencanaan baik efisien dan efektifitas tercapai.
- 8) Tanggapan Responden tentang bekerja diawasi atau tanpa harus diawasi oleh atasan menunjukkan bahwa 35 orang atau 62,50 % responden menyatakan setuju, 16 orang atau 28,57 % responden menyatakan ragu-ragu , 5 orang atau 8,93 % menyatakan sangat setuju dan 0% menyatakan tidak setujudan sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa pegawai BKDD Kab.Ciamis bekerja tanpa harus diawasi oleh atasan akan tetapi 8,93 % masih perlu diawasi dalam menyelesaikan tugasnya.
- 9) Tanggapan Responden tentang Melaksanakan Kebijakan meski kebijakan itu salah menunjukkan bahwa 57,14 % responden menyatakan setuju dan sangat setuju, namun masih ada 42,86 % responden yang menyatakan ragu-ragu.
- 10) Tanggapan Responden tentang Berupaya bekerja dengan mekanisme yang berlaku dalam organisasi menunjukkan bahwa 78,57 % responden menyatakan setuju dan sangat setuju, namun masih ada 21,43 % responden yang menyatakan ragu-ragu. Disimpulkan bahwa pegawai BKDD Kab.Ciamis selalu berupaya bekerja dengan mekanisme yang berlaku dalam organisasi.
- 11) Tanggapan Responden tentang Pegawai yang selalu meminta arahan dari atasan dalam melaksanakan pekerjaannya menunjukkan bahwa 40 orang atau 71,43 % responden menyatakan setuju, 13 orang atau 23,21 % responden menyatakan ragu-ragu dan 3 orang atau 5,36 % menyatakan sangat setuju. Disimpulkan bahwa pegawai BKDD Kab.Ciamis selalu meminta arahan kepada atasan dan selalu memberi masukan atau ide-ide kepada atasan untuk kemajuan organisasi namun masih ada 23,21 % yang tidak melakukan hal tersebut.
- 12) Tanggapan Responden tentang Pegawai yang selalu bekerja sama dengan teman kerja dalam melaksanakan tugas-tugas menunjukkan bahwa 35 orang atau 62,50 % responden menyatakan setuju, 18 orang atau 32,14 % responden menyatakan ragu-ragu dan 3 orang atau 5,36 % menyatakan sangat setuju. Disimpulkan bahwa pegawai BKDD Kab.Ciamis selalu bekerja sama dengan rekan sejawat namun masih ada 32,14 % yang tidak melakukan hal tersebut.
- 13) Tanggapan Responden tentang Kebijakan atasan tidak sesuai dengan rekan kerja menunjukkan bahwa 31 orang atau 55,36 % responden menyatakan setuju, 19 orang atau 33,93 % responden menyatakan ragu-ragu dan 6 orang atau 10,71 % menyatakan sangat setuju. Disimpulkan bahwa selaku pegawai harus bisa meluruskan bila kebijakan atasan tidak sesuai dengan rekan kerja dan memberi masukan atau ide-ide untuk kemajuan organisasi namun masih ada 33,93 % yang tidak melakukan hal tersebut.
- 14) Tanggapan Responden tentang ungkapan gagasan/ide-ide kepada rekan sejawat untuk tujuan organisasi menunjukkan bahwa 34 orang atau 60,71 % responden menyatakan setuju, 17 orang atau 30,36 % responden menyatakan ragu-ragu dan 5 orang atau 8,93 % menyatakan sangat setuju. Disimpulkan bahwa pegawai BKDD Kab.Ciamis selalu mengungkapkan gagasan/ide-ide rekan sejawat untuk kemajuan organisasi namun masih ada 30,36 % yang tidak melakukan hal tersebut.

15) Tanggapan Responden tentang semangat pegawai dalam bekerja serta mengikuti petunjuk atasan menunjukkan bahwa 36 orang atau 64,29 % responden menyatakan setuju, 11 orang atau 19,64 % responden menyatakan ragu-ragu dan 9 orang atau 16,07 % menyatakan sangat setuju. Disimpulkan bahwa pegawai BKDD Kab.Ciamis selalu bekerja dengan giat dan semangat serta mengikuti petunjuk atasan namun masih ada 19,64 % yang tidak melakukan hal tersebut.

TABEL 4. Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai
1	Pengetahuan dan pemahaman saudara tentang pekerjaan akan sangat membantu penyelesaian tugas dengan baik dan benar	56 x 5=280	218
2	Dalam menjalankan pekerjaan, selalu sesuai dengan tufoksi yang ditentukan	56 x 5=280	218
3	Selalu ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan	56 x 5=280	216
4	Tidak pernah menunda nunda pekerjaan yang diberikan atasan	56 x 5=280	219
5	Berusaha untuk menggunakan anggaran sesuai dengan kegiatan yang telah ditetapkan	56 x 5=280	221
6	Fasilitas yang ada di kantor mendukung dalam pekerjaan saudara	56 x 5=280	220
7	Perencanaan yang baik merupakan kunci bagi efisiensi dan efektifitas suatu pekerjaan	56 x 5=280	205
8	Selalu bekerja dengan baik diawasi atau tanpa harus di awasi oleh atasan	56 x 5=280	213
9	Selalu melaksanakan kebijakan meskipun kebijakan itu salah	56 x 5=280	205
10	Saudara akan berupaya bekerja dengan mekanisme yang berlaku dalam organisasi	56 x 5=280	214
11	Selalu bekerja sama dan minta arahan dari atasan dalam melaksanakan pekerjaan	56 x 5=280	214
12	Selalu bekerja sama dengan teman kerja dalam melaksanakan tugas-tugas	56 x 5=280	209
13	Saya selalu meluruskan pekerjaan apabila kebijakan atasan tidak sesuai dengan teman kerja	56 x 5=280	211
14	Selalu mengungkapkan gagasan/ide-ide/ kepada rekan sejawat untuk tujuan organisasi	56 x 5=280	212
15	Selalu bekerja dengan giat dan semangat serta	56 x 5=280	222

	mengikuti petunjuk atasan		
	Jumlah	4200	3217

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2013

Dari Tabel 4 didapat total skor hasil dari kuesioner mengenai tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai dengan total skor 3.217. Jika dirata-ratakan maka skor setiap responden adalah 3.217 : 56 = 57,446. Dari hasil jawaban kuesioner diperoleh nilai total skor sebesar 3.217, tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai di BKDD Kabupaten Ciamis adalah kategori Tinggi.

3.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X_1 (Motivasi), variabel X_2 (Kemampuan kerja) dan variabel Y (Kinerja pegawai) di kantor BKDD Kab.Ciamis, dilakukan dengan penyebaran kuisisioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi,kemampuan kerja dan kinerja pegawai. Kuisisioner tersebut berisi 45 pertanyaan, 15 pertanyaan mengenai motivasi, 15 pertanyaan mengenai kemampuan kerja dan 15 pertanyaan mengenai kinerja pegawai. Untuk memudahkan perhitungan maka Motivasi dijadikan variabel bebas (X_1), Kemampuan kerja dijadikan variabel bebas (X_2) dan kinerja pegawai dijadikan variabel terikat (Y).

A. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, kemudian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dan untuk mencari jawaban dari hipotesis maka penulis menggunakan langkah – langkah sebagai berikut : Nilai-nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada kantor BKDD Kabupaten Ciamis adalah : $\sum X_1 = 3.316$; $\sum Y = 3.217$; $\sum X_1^2 = 196.650$; $\sum Y^2 = 184.885$; $\sum X_1Y = 190.608$.

1. Analisis Regresi Sederhana

Kegunaan regresi sederhana untuk memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan sebab akibat variabel X terhadap Y dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Mencari } b \quad b = \frac{n \cdot \sum X_1 Y - \sum X_1 \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{56 \cdot 190608 - 3316 \cdot 3217}{56 \cdot 196650 - (3316)^2}$$

$$b = 0,3911441005 \text{ dibulatkan } b = 0,391$$

$$\text{Mencari nilai } a : a = \frac{\sum Y - b \sum X_1}{n}$$

$$a = \frac{3217 - 0,391 \cdot 3316}{56}$$

$$a = 34,29364286 \text{ dibulatkan } a = 34,294$$

Persamaan regresi dirumuskan $Y = a + bx_1$

$$Y = 34,294 + 0,391 x_1$$

Yang berarti jika nilai X_2 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,391.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) maka digunakan analisis koefisien korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{x_1y} = \frac{n \cdot \sum x_1y - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{56 \cdot 190608 - (3316) \cdot (3217)}{\sqrt{\{56 \cdot 196650 - (3316)^2\} \cdot \{56 \cdot 184885 - (3217)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = 0,752981404 \text{ Dibulatkan } = 0,753.$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi dan Kinerja Pegawai sebesar 0,753. Berdasarkan tabel 3.3 tingkat koefisien korelasi maka hubungan variabel tersebut termasuk kategori tinggi.

3. Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = (r)^2 \times 100 \%$$

$$KD = (0,753)^2 \times 100\%$$

$$KD = 56,7\%$$

$$KND = (1 - r^2) \times 100\%$$

$$KND = (1 - (0,753)^2) \times 100\%$$

$$KND = 0,433 \times 100\%$$

$$KND = 43,3\%$$

Berdasarkan perhitungan KD di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 56,7% dan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

4. Uji t

Untuk menentukan tingkat signifikansi uji korelasi parsial maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,753\sqrt{56-2}}{\sqrt{1-(0,753)^2}}$$

$$t = 0,753 \times 11,1674221$$

$$t_{hitung} = 8,409068843 \text{ dibulatkan } t_{hitung} = 8,409$$

Untuk melihat t_{tabel} karena sampel 56 orang tidak ada di dalam tabel maka menggunakan rumus interpolasi sebagai berikut:

$$\frac{a}{b} = \frac{c}{d}$$

$$\text{Tabel awal} = 40 = 1,684$$

$$\text{Tabel akhir} = 60 = 1,671$$

$$\frac{54 - 40}{60 - 40} = \frac{(X - 1,684)}{(1,671 - 1,684)}$$

$$X = 1,6749 \text{ dibulatkan } X = 1,674$$

Dari perhitungan diatas diketahui $t_{hitung} = 8,409$. Untuk mengetahui signifikansi atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan t_{tabel} . Untuk kesalahan tertentu dengan $dk = n-2$. Karena disini uji dua pihak, maka harga t dilihat pada kesalahan 0,05% dengan $dk = 56-2 = 54$, karena dalam penelitian ini jumlah sampel yang diteliti tidak ada dalam sampel maka menggunakan rumus interpolasi seperti di atas, maka $t_{tabel} = 1,674$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,409 > 1,674$) dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh yang positif Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima atau teruji kebenarannya, maksudnya adalah semakin motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

B. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai, untuk mencari jawaban dari hipotesis maka penulis menggunakan langkah – langkah sebagai berikut. Data Variabel Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah : $\sum X_2 = 3.303$; $\sum Y = 3.217$; $\sum X_2^2 = 195.001$; $\sum Y^2 = 184.885$; $\sum X_1Y = 189.822$.

1. Analisis Regresi Sederhana

Untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui.

Mencari nilai b :

$$b = \frac{n \cdot \sum X_2Y - \sum X_2 \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2}$$

$$b = \frac{56 \cdot 189822 - 3303 \cdot 3217}{56 \cdot 195001 - (3303)^2}$$

$b = 0,417780813$ dibulatkan $b = 0,418$

Mencari nilai a :

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X_2}{n}$$

$$a = \frac{3217 - 0,418 \cdot 3303}{56}$$

$a = 32,79189286$ dibulatkan $a = 32,792$

Persamaan regresi sederhana :

$$Y = a + bx_2$$

$$Y = 32,792 + 0,632 x_2$$

Yang berarti jika nilai X_2 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,632.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) maka digunakan analisis koefisien korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{x_2y} = \frac{n \cdot \sum x_2y - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{56 \cdot 189822 - (3303) \cdot (3217)}{\sqrt{\{56 \cdot 195001 - (3303)^2\} \{56 \cdot 184885 - (3217)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{4281}{6768,628} \quad r_{x_2y} = 0,632476773$$

Dibulatkan 0,632.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai sebesar 0,632.

3. Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = (r)^2 \times 100 \%$$

$$KD = (0,632)^2 \times 100 \%$$

$$KD = 39,942 \%$$

$$KND = (1 - r^2) \times 100 \%$$

$$KND = (1 - (0,632)^2) \times 100 \%$$

$$KND = 60,05 \%$$

Berdasarkan perhitungan KD di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 39,942% dan sisanya sebesar 60,05% dipengaruhi faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

4. Uji Hipotesis (Uji Signifikansi Uji t)

Untuk menentukan tingkat signifikansi uji korelasi parsial maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,632\sqrt{56-2}}{\sqrt{1-(0,632)^2}}$$

$$t = 0,632 \times 9,478937155$$

$$t_{hitung} = 5,990688282 \text{ dibulatkan } t_{hitung} = 5,990$$

Untuk melihat t_{tabel} karena sampel 56 orang tidak ada di dalam tabel maka menggunakan rumus interpolasi sebagai berikut:

$$\frac{a}{b} = \frac{c}{d}$$

$$\text{Tabel awal} = 40 = 1,684$$

$$\text{Tabel akhir} = 60 = 1,671$$

$$\frac{54 - 40}{60 - 40} = \frac{(X - 1,684)}{(1,671 - 1,684)}$$

$$X = 1,6749 \text{ dibulatkan } X = 1,674$$

Dari perhitungan di atas diketahui $t_{hitung} = 5,990$. Untuk mengetahui signifikansi atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan t_{tabel} . Untuk kesalahan tertentu dengan $dk = n-2$. Karena disini uji dua pihak, maka harga t dilihat pada kesalahan 0,05% dengan $dk = 56-2 = 54$, karena dalam penelitian ini jumlah sampel yang diteliti tidak ada dalam sampel maka menggunakan rumus interpolasi seperti di atas, maka $t_{tabel} = 1,674$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,990 > 1,674$) dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh yang positif Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima atau teruji kebenarannya, maksudnya adalah semakin tinggi Kemampuan Kerja akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai.

C. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai, kemudian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai, secara bersama-sama, dan untuk mencari jawaban dari hipotesis maka penulis menggunakan angka-angka sebagai berikut : $\sum X_2 = 3.303$; $\sum Y = 3.217$; $\sum X_2^2 = 195.001$; $\sum Y^2 = 184.885$; $\sum X_1Y = 189.822$. $\sum X_1 = 3.316$; $\sum Y = 3.217$; $\sum X_1^2 = 196.650$; $\sum Y^2 = 184.885$; $\sum X_1Y = 190.608$.

1. Analisis Regresi Ganda

Untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih (X_1) dan (X_2), dengan satu variable terikat (Y).

Mencari nilai :

Rumus berikutnya :

$$a. \sum x_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}$$

$$\sum x_1^2 = 196650 - \frac{10995856}{56}$$

$$\sum x_1^2 = 296$$

$$b. \sum x_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}$$

$$\sum x_2^2 = 195001 - \frac{10909809}{56}$$

$$\sum x_2^2 = 183$$

$$c. \sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{\sum y^2}{n}$$

$$\sum y^2 = 184885 - \frac{(3217)^2}{56}$$

$$\sum y^2 = 80$$

$$d. \sum x_1 y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum x_1 y = 190608 - \frac{(3316)(3217)}{56}$$

$$\sum x_1 y = 116$$

$$e. \sum x_2 y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum x_2 y = 189822 - \frac{(3303)(3217)}{56}$$

$$\sum x_2 y = 77$$

$$f. \sum x_1 x_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n}$$

$$\sum x_1 x_2 = 195732 - \frac{(3316)(3303)}{56}$$

$$\sum x_1 x_2 = 148$$

Mencari nilai b_1 , b_2 dan a :

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(183)(116) - (148)(72)}{(296)(183) - (148)^2}$$

$$b_1 = 0,304735928 \text{ dibulatkan } b_1 = 0,304$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(296)(77) - (148)(116)}{(296)(183) - (148)^2}$$

$$b_2 = 0,174311926 \text{ dibulatkan } b_2 = 0,174$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

$$a = \frac{3217}{56} - 0,30 \left(\frac{3316}{56} \right) - 0,17 \left(\frac{3303}{56} \right)$$

$$a = 29,66$$

Maka Persamaan Regresi Ganda :

$$\hat{Y} = a + b_1 X + b_2 X$$

$$\hat{Y} = 29,66 + 0,30 X_1 + 0,17 X_2$$

Yang berarti jika nilai X_1 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,30 dan jika X_2 turun sebesar 1 maka nilai Y berkurang sebesar 0,17.

2. Analisis Korelasi Ganda

Analisis korelasi ganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan dan konstribusi dua variabel bebas (X) secara bersama-sama.

Dengan rumus:

$$r_{x_1 x_2} = \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$r_{x_1 x_2} = \frac{56(195732) - (3316)(3303)}{\sqrt{\{56 \cdot 196650 - (3316)^2\} \cdot \{56 \cdot 195001 - (3303)^2\}}}$$

$$r_{x_1 x_2} = \frac{8244}{13020}$$

$$R_{x_1 x_2} = 0,633179723 \text{ dibulatkan } R_{x_1 x_2} = 0,633$$

Mencari Nilai Korelasi Ganda Dengan Rumus :

$$r_{x_1, x_2, y} = \sqrt{\frac{r_{x_1 y}^2 + r_{x_2 y}^2 - 2(r_{x_1 y})(r_{x_2 y})(r_{x_1 x_2})}{1 - r_{x_1 x_2}^2}}$$

$$r_{x_1, x_2, y} = \sqrt{\frac{(0,75)^2 + (0,63)^2 - 2(0,75)(0,63)(0,63)}{1 - (0,63)^2}}$$

$$r_{x_1, x_2, y} = \sqrt{0,603631238}$$

$$r_{x_1, x_2, y} = 0,77$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukan bahwa terdapat bubungan antara Motivasi (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,77. Berdasarkan tabel tingkat koefisien korelasi maka hubungan variabel tersebut termasuk kategori tinggi.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = (R_{X_1 X_2 Y})^2 \times 100 \%$$

$$KD = 0,77^2 \times 100\%$$

$$KD = 59,29\%$$

$$KND = (1 - r^2) \times 100\%$$

$$KND = (1 - (0,77)^2) \times 100\%$$

$$KND = 40,71\%$$

Berdasarkan perhitungan KD di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh Motivasi (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 59,29% dan sisanya sebesar 40,71% dipengaruhi faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

4. Uji F

Untuk menentukan tingkat signifikansi uji korelasi menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1-R^2)}{n-K-1}}$$

$$F_{hitung} = \frac{(0,77)^2}{\frac{2}{\frac{(1 - (0,77)^2)}{56 - 2 - 1}}}$$

$$F_{hitung} = 38,594$$

Untuk melihat t_{tabel} karena sampel 56 orang tidak ada di dalam tabel maka menggunakan rumus interpolasi sebagai berikut:

$$\frac{a}{b} = \frac{c}{d}$$

$$\text{Tabel awal} = 55 = 3,17$$

$$\text{Tabel akhir} = 60 = 3,15$$

$$\frac{56 - 55}{60 - 55} = \frac{(X - 3,17)}{(3,15 - 3,17)}$$

$$\frac{1}{5} = \frac{(X - 3,17)}{-0,02}$$

$$X = 0,63$$

$$F_{tabel} = 0,63$$

Dari perhitungan di atas diketahui $F_{hitung} = 38,594$. Untuk mengetahui signifikansi atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan F_{tabel} . Untuk kesalahan tertentu dengan $dk = n - k - 1$. Karena disini uji dua pihak, maka harga F dilihat pada kesalahan 0,05% dengan $dk = 56 - 2 - 1 = 53$, karena jumlah responden tidak ada dalam tabel maka menggunakan rumus interpolasi seperti di atas, maka $F_{tabel} = 0,63$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($38,594 > 0,63$) dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh yang positif untuk Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima atau teruji kebenarannya, maksudnya adalah semakin tinggi Motivasi dan Kemampuan Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai.

3.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di atas maka pembahasannya sebagai berikut :

A. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Memotivasi pegawai telah dilaksanakan dengan sangat baik hal itu sesuai dengan hasil tanggapan responden dan pernyataan pegawai dengan total skor tanggapan responden sebesar 3.316 berada pada kategori tinggi, hal itu menunjukkan bahwa pegawai sudah termotivasi dengan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berusaha untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi.

Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Suatu dorongan dalam diri seseorang melakukan atau mengerjakan kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Untuk meraih prestasi paling tidak harus memiliki tanggung jawab yang tinggi, mempunyai rencana dan tujuan yang realistis, kemampuan pengambilan keputusan dan resiko, kesanggupan menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan dan penguasaan pekerjaan pada bidangnya.

Kemudian Motivasi pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai hal itu terbukti dari hasil regresi sederhana jika nilai X bertambah 1 maka nilai Y mengalami kenaikan sebesar 0,391 kemudian koefisien korelasi sebesar 0,753 dengan koefisien determinasi (KD) sebesar 56,7% dan sisanya 43,3% dipengaruhi faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti dan uji t sebesar 8,409. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi baik maka kinerja pegawai jadi baik.

Dari hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan pengaruh antara kedua variabel tersebut teruji kebenarannya, maksudnya semakin tinggi Motivasi maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai.

B. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan kerja pegawai BKDD Kab.Ciamis dapat dikatakan baik hal itu sesuai dengan hasil tanggapan dan pernyataan karyawan dengan total skor tanggapan responden 3.303 berada pada kategori baik atau tinggi, hal itu menunjukkan bahwa untuk menumbuhkan kemampuan kerja pegawai dan kemungkinan perubahan sikap yang dilandasi motivasi untuk berprestasi yang akhirnya akan meningkatkan kemampuannya untuk bekerja

secara efektif yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selanjutnya kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai hal itu terbukti dari hasil regresi sederhana tiap kenaikan 1 nilai X maka nilai Y bertambah sebesar 0,632 kemudian koefisien korelasi sebesar 0,632 dengan koefisien determinasi (KD) sebesar 39,94% dan sisanya sebesar 60,05% dipengaruhi faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti dan uji t sebesar 5,990. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil hipotesis tersebut menunjukkan pengaruh antara kedua variabel tersebut teruji kebenarannya, maksudnya semakin tinggi Kemampuan Kerja pegawai maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai

C. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat dikatakan sangat baik hal itu sesuai dengan hasil tanggapan responden dengan total skor sebesar 3217 yang berada pada kategori baik atau tinggi. Hal itu menunjukkan bahwa pegawai sudah bekerja dengan baik, mampu mengembangkan kualitas dan kuantitas yang ada, adanya ketepatan waktu dan efektifitas biaya, serta kebutuhan pengawasan dan pengaruh interpersonal sehingga mampu berprestasi. Selanjutnya motivasi dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal itu terbukti dari hasil regresi ganda jika Yang berarti jika nilai X_1 bertambah 1 maka nilai Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,30 dan jika X_2 turun sebesar 1 maka nilai Y berkurang sebesar 0,17 dengan koefisien determinasi (KD) sebesar 59,29% dan sisanya sebesar 40,71% dipengaruhi faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti dan uji f sebesar 38,594. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja yang baik, akan meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil hipotesis tersebut menunjukkan pengaruh antara ketiga variabel tersebut teruji kebenarannya maksudnya adalah semakin tinggi Motivasi dan Kemampuan Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya. Motivasi juga mempunyai pengaruh terhadap pencapaian kinerja yang maksimal karena motivasi kerja mendorong seseorang melakukan pekerjaan secara efektif sehingga tujuan pelaksanaan kerja dapat dilaksanakan

dengan cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai. Sekalipun kebutuhan berafiliasi (berhubungan) dengan rekan kerja masih rendah.

2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dari pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Kualitas pegawai akan mengarah kepada kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan akan dapat mempengaruhi kerja seseorang karena dengan kemampuan pegawai diharapkan akan dapat mengerjakan tugas dan pekerjaan yang menghasilkan sesuatu yang optimal. Dengan demikian semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai, meskipun indikator tingkat Pendidikan masih rendah.
3. Motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dari hasil pengujian hipotesis bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Dengan kemampuan yang dimiliki pegawai diharapkan akan mendorong kinerja pegawai secara personal dan akan menghasilkan efektifitas organisasi. Untuk mendukung pencapaian tingkat kerja yang optimal juga diperlukan motivasi bekerja para pegawainya. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan dengan efektif dan efisien sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Hal ini berarti motivasi dan kemampuan kerja sangat menentukan terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan kata lain semakin tinggi motivasi dan kemampuan kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Meskipun Pengaruh Interpersonal pegawai masih rendah. Hal ini berarti Motivasi dan Kemampuan kerja sangat menentukan atau berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini terlihat melalui tingkat signifikansi pada persamaan regresi linier berganda variabel bebas terhadap variabel terikat.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Seri Pedoman Manajemen Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Bernardin, H. John & Russel, Joyce E. A. 2000. *Human Resource Management, An Experiential Approach*. 2nd edition. Irwin McGraw-Hill.
- Gary Dessler. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Indeks
- Haryani, Sri. 2002. *Hubungan Industrial di Indonesia* Yogyakarta: (upp) AMP YPKN.
- Indrawijaya, Adam. 2001. *Sistim Informasi dan Perilaku Organisasi*. BPFE-UGM. Jogjakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ketiga)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. & Jackson, Jon H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Edisi ke-9, Buku 2 Terjemahan Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat
- Moenir, A.S. 2002. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*, Jakarta.
- Pace, Wayne R & Faules, Don F. 2005. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Terjemahan Deddy Mulyana dkk. Bandung : PT . Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal & Mohd. Basari, Ahmad fawzi. 2005. *Perormance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Kinerja Karyawan dan Meningkatkan daya saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Riduwan. 2011. *Pengantar Statistika. Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi kedelapan jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbin, Stephen P. 2006. *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*, Terjemahan Jusuf Udayana. Jakarta : Penerbit Arcan.
- Ranupradojo, Heidjarahman dan Suad Husnan. 2001. *Dasar-dasar Manajemen* : UGM Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar maju
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*: CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suranto. AW. 2005. *Komunikasi Perkantoran*. Yogyakarta : Media Wacana.
- Sudarwan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi aksara.
- Thoah, Miftah, 2003. *Efektifitas Kerja Pegawai di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil*. LP3ES. Jakarta.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Alfabeta
- Usmarra 2006. *Motivasi kerja: Proses, Teori, dan Praktik*. Yogyakarta: Amara Books
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya manusia untuk perusahaan : Dari teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Abd. Halim. 2005. *Efektifitas Kerja dalam Pelayanan Publik*. Erlangga. Jakarta.