

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP
KINERJA YANG DIMEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA
KABUPATEN BANTUL TAHUN 2018**

Tesis S-2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

MARSINEM

161503254

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2018**

TESIS

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP
KINERJA YANG DIMEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAH RAGA
KABUPATEN BANTUL TAHUN 2018**

Diajukan Oleh :

MARSINEM

161503254

Tesis ini telah disetujui

Pada tanggal :

(Dr. Zaenal Mustofa, EQ, MM)

(Drs. Muhammad Subkhan, MM)

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister
Yogyakarta,

Mengetahui,
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
DIREKTUR

Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini dinyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Yogyakarta, September 2018

MARSINEM

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga dapat diselesaikan tesis Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, oleh karena itu diucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran tesis ini, yaitu kepada :

1. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha yang telah memberikan dorongan dan bimbingannya dalam penyusunan tesis ini.
2. Dr. Zaenal Mustofa, EQ, MM selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingannya dalam penyusunan tesis ini.
3. Drs. Muhammad Subkhan, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingannya dalam penyusunan tesis ini.
4. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Seluruh pimpinan dan Staf Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul.
7. Anak-anakku Arsyta Putri Rachmatika dan Aulia Rachman Firdausyi yang selalu mendampingi dengan penuh kesabaran.
8. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

Atas segala bantuan dan dukungan semua pihak diucapkan terima kasih.

Yogyakarta, September 2018

MARSINEM

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Pertanyaan Penelitian	8
D. Tujuan penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	10
B. Kerangka Pemikiran	34
C. Penelitian Terdahulu	35
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	37
B. Definisi Operasional	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian	39

	D. Sumber Data	40
	E. Teknik Pengumpulan Data	40
	F. Pengukuran Instrumen	41
	G. Teknis Analisis Data	43
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	49
	B. Pembahasan	62
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	69
	B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA		

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan, Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sehingga dalam hal ini kinerja pegawai merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya secara optimal. (Rivai, 2004: 97),

Richard (2011: 143), mengungkapkan Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seorang pegawai, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik terhadap pegawai. Penilaian kerja terdiri atas langkah-langkah pengamatan dan penilaian kinerja pegawai, pencatatan dan umpan balik. Selama penilaian kinerja pegawai, manajer-manajer terampil akan memberikan umpan balik dan pujian atas unsur yang dapat diterima dari kinerja pegawai. Manajer juga perlu menggambarkan area kinerja yang perlu dievaluasi.

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang mempunyai peranan penting dalam

penyelenggaraan kegiatan pendidikan, pemuda dan olahraga, sehingga wajib memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta setiap pegawainya harus mempunyai tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan, dimana Pegawai wajib memberikan pelayanan terbaik kepada setiap orang baik itu masyarakat maupun pegawai instansi lain yang membutuhkan pelayanan dari Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga tersebut.

Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul dapat meningkat dalam menjalankan tugas apabila setiap pegawai mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dimana peraturan tersebut mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul. Diperlukan kondisi psikologis yang baik yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai tujuan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga seperti yang diharapkan. Pengembangan dan peningkatan ketrampilan pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia (SDM) Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Jumlah SDM di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul

Jenis Kelamin		Pendidikan						Golongan				Jumlah
Laki-Laki	Perempuan	S3	S2	S1	D1/D3	SMA	SMP	IV	III	II	I	
35	27	1	10	18	4	27	2	11	27	22	2	62 orang

Sumber : Profil Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul, 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul sebanyak 62 orang pegawai, dengan jumlah pegawai laki-laki sebanyak 35 orang dan pegawai perempuan sebanyak 27 orang. Tingkat pendidikan S3 sebanyak 1 orang, pendidikan S2 sebanyak 10 orang, pendidikan S1 sebanyak 18 orang, pendidikan D1/D3 sebanyak 4 orang, pendidikan SMA sebanyak 27 orang dan tingkat pendidikan SMP sebanyak 2 orang. Pegawai dalam golongan IV sebanyak 11 orang dan golongan III sebanyak 27 orang, golongan II sebanyak 22 orang dan golongan I sebanyak 2 orang.

Kemudian data jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) UPTD Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2.

Sumber Daya Manusia (SDM) UPTD Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga
Kabupaten Bantul

Data SDM		Jumlah (orang)	Total Jumlah (orang)
Jumlah Pegawai UPTD			102
Pengawas Sekolah	SD/MI	38	65
	SMP/MTs	27	
	S2/S3	97	
Guru SD/MI	S1	4.630	5.334
	Sarjana Muda/D3	103	
	PGSLA/D2	251	
	PGSLP/D1	8	
	SLTA/Keguruan	155	
	SLTA bukan keguruan	83	
Guru SMP/MTs	S3	3	3.053
	S2	125	
	S1	2.661	
	Sarjana Muda/D3	112	
	PGSLA/D2	28	
	PGSLA/D2 dan SLTA	126	
	Guru Bersertifikat	Guru SD/MI	
	Guru SMP/MTs	1.998	

Sumber : Profil Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul, 2018

Data di atas menunjukkan jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) UPTD Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul sebanyak 17 unit, dengan jumlah pegawai sebanyak 102 orang. Jumlah pengawas sekolah sebanyak 65 orang, terdiri dari 38 orang pengawas sekolah jenjang SD/MI, 27 orang pengawas satuan pendidikan jenjang SMP/MTs. Jumlah Guru, Guru SD/MI sebanyak 5.334 orang, dengan latar belakang ijazah S2/S3 sebanyak 97 orang, ijazah S1 sebanyak 4.630 orang, ijazah Sarmud/D3 sebanyak 103 orang, ijazah PGSLA/D2 sebanyak 251 orang, ijazah PGSLP/D1 sebanyak 8 orang, ijazah SLTA/Keguruan sebanyak 155 orang, ijazah SLTA bukan keguruan sebanyak 83

orang. Jumlah Guru, Guru SMP/MTs sebanyak 3.053 orang, dengan latar belakang ijazah S3 sebanyak 1 orang, ijazah S2 sebanyak 125 orang, ijazah S1 sebanyak 2.661 orang, ijazah Sarjana Muda/D3 sebanyak 112 orang, ijazah PGSLA/D2 sebanyak 28 orang, ijazah PGSLP/D1 dan SLTA sebanyak 126 orang. Guru SD/MI yang bersertifikat sebanyak 2.315 orang, dan Guru SMP/MTs bersertifikat sebanyak 1.998 orang, total guru bersertifikat sampai tahun 2017 sebanyak 4.349 orang. Guru yang bisa memperoleh sertifikat pendidik adalah Guru PNS baik di sekolah negeri maupun swasta dan Guru Tetap Yayasan (Non PNS) di sekolah swasta yang telah memenuhi persyaratan.

Pada kenyataannya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul belum optimal ini dapat dilihat capaian kinerja Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul dari Tahun 2014 – 2017 sebesar 88,69%. Hal ini masih jauh dari target yang ditetapkan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul sebesar 95%. Secara detail capaian kinerja tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3

Daftar Capaian Kinerja Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga
Kabupaten Bantul

No	Tahun	Capaian Kinerja
1	2014	85,34 %
2	2015	88,35%
3	2016	89,81 %
4	2017	91,27%
Capaian Rata-Rata		88,69%

Sumber : Profil Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul, 2018

Berdasarkan hal di atas maka perlu dilakukan peningkatan kinerja pegawai supaya kinerja Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul juga semakin meningkat, salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan penjualan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara peningkatan kemampuan kerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga mendorong peningkatan penjualan produk.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja para pegawai karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Sehingga menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi organisasi.

Disisi lain dalam bekerja, iklim kerja juga perlu diperhatikan karena iklim organisasi tertutup dan tidak sehat membawa emosi negative dan perasaan oleh karyawan, hal ini termasuk ketidakpuasan, tekanan psikologis, melalaikan,

ketidakpedulian, dan akhirnya akan menyebabkan karyawan menghindari pekerjaan yang mengarah ke stress kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin sehat iklim suatu organisasi maka semakin rendah tingkat stres kerja karyawan. Sebaliknya, semakin tidak sehat iklim suatu organisasi, maka semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja masih memiliki hasil yang berbeda (tidak konsisten). Kusmaningtyas dan Priyana (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa hasil kerja yang baik seperti kualitas, kuantitas, pengetahuan, kreativitas, dan inisiatif yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya sehari-hari sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing secara langsung tidak dipengaruhi oleh kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi seperti struktur, tanggung jawab, standar-standar, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

Bertitik tolak pada uraian latar belakang tersebut di atas, maka dalam penelitian ini memilih judul sebagai berikut “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul Tahun 2018’.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka dapat diidentifikasi masalahnya adalah belum optimalnya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul ?
2. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul ?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul ?
4. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul ?
5. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja yang dimediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penyusunan penelitian pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul.

2. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul.
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul.
5. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja yang dimediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Dapat digunakan bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun tesis mengenai obyek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan penelitian bagi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul terutama tentang kinerja pegawai di Seksi Olahraga guna meningkatkan produktivitas diwaktu yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai, dkk, 2004: 86).

Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001: 56). Sementara itu menurut Bernandi & Russell 2001 (dalam Riani 2011: 78) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Menurut Sinambela, dkk (2012:91) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai

acuan.

Menurut Simamora (2004:135), kinerja pegawai adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko, 2011:67) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut As'ad (1998:34) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Withmore (1997) dalam Mahesa (2010:76) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Menurut Harsuko (2011:68), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan iklim kerja yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Menurut Ndraha (2003: 196) mengungkapkan bahwa kata kinerja adalah kosakata baru dalam bahasa Indonesia, digunakan sebagai padanan kata *performance*. Kinerja berasal dari kata kerja, diberi sisipan in, menjadi kinerja. Dari sudut *accountability*, kinerja adalah pelaksanaan tugas atau perintah (*task*

accomplishment), dari segi *obligation*, kinerja adalah kewajiban untuk menepati janji (penetapan janji), dan dari segi *cause*, kinerja adalah proses tindakan (prakarsa) yang diambil menurut keputusan batin berdasarkan pilihan bebas pelaku pemerintahan yang bersangkutan dan kesiapan memikul segala resiko/ konsekuensinya.

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku atau tanggapan yang menghasilkan sesuatu. Dalam Poerwadarminta, 2003, Kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Dalam suatu organisasi apapun bentuknya, tentu akan berhadapan dengan kinerja atau *performance*. Berhasil atau gagalnya kegiatan sebuah organisasi akan tergambar dari tingkat pencapaian kinerja organisasi itu sendiri. Dengan demikian, apabila kinerja organisasi tersebut baik maka dapat berdampak baik pula pada pencapaian tujuan dibentuknya organisasi tersebut. Sedangkan apabila kinerja organisasi tersebut buruk maka akan berdampak buruk pada citra dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu organisasi harus sungguh-sungguh memberikan perhatian pada hal-hal yang menyangkut kinerja, baik kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Prawirosentono (1999: 2), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Istilah kinerja (*Performance*) terkadang disamakan juga dengan istilah prestasi kerja. Mangkunegara (2001:67) mengaitkan ketiga pengertian itu sebagai berikut : Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa untuk melihat kemampuan seseorang, kita harus memperhatikan pengetahuan dan keterampilannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Sedangkan untuk mengetahui motivasi seseorang dapat dilakukan melalui sikapnya dalam menghadapi situasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Mutu kerja pegawai secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi pegawai yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- 1) Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat

dipercaya.

- 2) Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- 4) Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

b. Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Schuler dan Jackson 2004 (dalam Harsuko 2011:69) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- 1) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang pegawai.

Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

- 2) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.

- 3) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional.

Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Menurut Bernandin & Russell (2001) dalam Riani (2011:79) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

- 8) *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Steers (dalam Cahyono,dkk, 2005:34) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut McCormick dan Tiffin (dalam Cahyono, dkk, 2005: 35) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Variabel individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.

2) Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- a) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyiaran dan temperatur.

2. Kemampuan Kerja

a. Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

b. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi.

Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan

keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Soeroto (1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi :

- 1) Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
- 2) Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
- 3) Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor: (Robbins,1998)

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik. Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan (Robbins,1998).

c. Indikator dari Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

1) Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3) Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. (Robbins, 1998).

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins, 1998).

3. Iklim Kerja

a. Pengertian Iklim Kerja

Menurut Simamora (2004:81) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Lussier (2005:486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal

organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Menurut Wirawan (2007:121) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mengelola SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi Reichers dan Scheinder dalam Siswanto, (2012) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap

tempat nya bekerja. Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi. Iklim kerja berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim kerja masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal (*psychological climate*) sedangkan apabila penilaian terhadap iklim tersebut telah dirasakan oleh banyak individu di dalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim kerja organisasional. Berbagai macam definisi tentang iklim kerja dapat menjadi pemahaman bahwa iklim kerja erat kaitannya dengan tiga hal: lingkungan internal organisasi, individu dalam organisasi, dan karakteristik khas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Siswanto, 2012).

Dari pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Di dalam praktiknya, penting untuk menciptakan sebuah iklim kerja yang tepat dan menyediakan sumber daya yang efektif sehingga menjauhkan organisasi dari hal-hal negatif dan dapat merangsang motivasi karyawan untuk terus bekerja. Sumber daya pekerjaan yang terkait dengan hal seperti kerja keras dan teamwork sangat membantu untuk menghasilkan tujuan dan cita-cita perusahaan.

b. Dimensi - Dimensi Iklim Kerja

Untuk mengukur iklim organisasi terdapat 5 dimensi yang diperlukan (Wirawan, 2007: 71), yaitu:

1) Struktur (*Structure*)

Struktur organisasi merefleksikan persaaan organissasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika nggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefenisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidka ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

2) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjauh “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab yang tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

3) Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan tinggi merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman penyelesaian pekerjaan. Iklim kerja yang menghargai kinerja

berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

4) Dukungan (*Support*)

Dukungan yang positif dari pimpinan dan para karyawan lainnya akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja.

5) Komitmen (*Commitment*)

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen artinya karyawan berpartisipasi terhadap organisasi dan tujuan.

Peneliti lain, Ekvall dalam Wirawan (2007:130), mengemukakan sepuluh dimensi iklim kerja, yaitu:

1) Tantangan (*challenge*)

Keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi

2) Kemerdekaan (*freedom*)

Sampai seberapa tinggi karyawan diberi kebebasan untuk bertindak

3) Dukungan untuk ide-ide (*Support for ideas*)

Sikap manajemen dan karyawan terhadap ide baru

4) Kepercayaan (*Trust*)

Keamanan emosional dan kepercayaan hubungan antar anggota dalam organisasi

5) Semangat (*Spirit*)

Dinamika dalam organisasi

Keintiman Kemudahan yang ada dalam organisasi

6) Debat (*Debate*)

Sampai seberapa tinggi perbedaan pendapat serta ide-ide dari pengalaman yang ada dalam organisasi

7) Konflik (*Conflicts*)

Adanya tensi personal dan kelompok

8) Pengambilan Resiko (*Risk Taking*)

Kemauan untuk mendekorasi keputusan dalam organisasi

9) Ide dan Waktu (*Idea and Time*)

Waktu yang digunakan untuk mengembangkan ide-ide baru.

Menurut Sumantri (2001:143), pengukuran iklim organisasi dalam beberapa hal sama dengan pengukuran kepribadian individu. Informasi tingkat pertama diperoleh dari suatu gambaran informal (*informal description*). Hal ini mencakup catatan seseorang mengenai aktifitas organisasi yang dilakukan dengan observasi terhadap rapat, dokumen-dokumen, surat menyurat, nota peringatan dan bahkan interpretasi yang didasarkan pada segala sesuatu seperti kotak telepon kantor yang selalu terkunci.

Deskripsi ini memberi bahan untuk mengambil kesimpulan organisasi misalnya demokratis, otoriter, konservatif ataupun non komunikatif.

Selanjutnya tingkatan yang lain dari informasi, yaitu dengan melalui orang-orang dalam organisasi. apa yang mungkin diberikan orang-orang yang mungkin merasakan iklim, berbeda dalam hal bagaimana mereka menerima atau menolak peraturan-peraturan dan kaidah-kaidah dan bagaimana mereka memandang lingkungan sosial umumnya.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2003). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007)

Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tak lain adalah “pengertian mendalam tentang manusia”. Untuk menghindari kekurangtepatan menggunakan istilah motivasi perlu kiranya dikemukakan oleh Manullang dalam (Martoyo, 2007) tentang beberapa istilah yang mirip dengan pengertian dari :

- 1) Motif : motif disamakan artinya dengan kata-kata motif dorongan, serta alasan, yang dimaksud dengan motif adalah dorongan atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.
- 2) Motivasi : motivasi atau motivation menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang dapat menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivation adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 3) Motivasi kerja : motivasi kerja bertolak dari arti motivasi tadi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau kata lain pendorong semangat.
- 4) Incentive : istilah *incentive* (insentif) dapat digantikan dengan kata alat motivasi, sarana motivasi, sarana penimbul motivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan.

b. Bentuk Motivasi Kerja

Karyawan dalam bekerja memiliki motivasi yang berasal dari luar maupun dalam, yang merupakan bentuk dari motivasi (Nawawi, 2003) yaitu :

1) Motivasi Intrinsik

Muncul atas dorongan dari dalam diri individu. Dipelajari melalui teori proses (*Process Theory*) yang banyak membahas tentang motivasi internal individu.

2) Motivasi Ekstrinsik

Muncul karena dorongan faktor eksternal. Dipelajari melalui teori isi (*Content Theory*) yang membahas faktor eksternal individu.

c. Faktor-faktor Motivasi kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Sejalan dengan hal itu Peterson dan Plowman (dalam Martoyo, 2007) mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan-keinginan itu adalah :

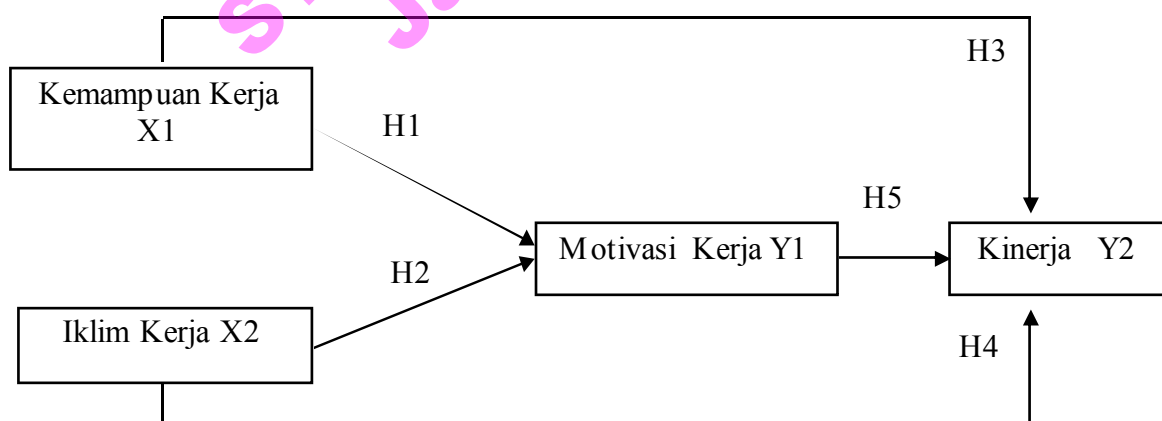
- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- 2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

B. Kerangka Pemikiran

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independen variable) adalah Kemampuan kerja (X1), Iklim kerja (X2). Sedangkan variabel terikat (dependen variabel) adalah motivasi Kerja (Y1) kinerja karyawan (Y2), maka penulis gambarkan kerangka konsep penelitian secara lengkap sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Diolah, 2018

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 4.1

Peneliti Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Retno Kurnia Imsany, 2014	Analisis Kinerja Pegawai Dispendukcapil Dalam Melayani Pembuatan Akta Kelahiran Di Kota Surakarta	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta dalam melayani pembuatan akta kelahiran sudah cukup baik. Upaya untuk meningkatkan kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta adalah dengan meningkatkan kedisiplinan pegawai, motivasi kerja pegawai, adanya pengawasan langsung dari kepala bidang atau atasan, kemudian sarana dan prasarana yang lengkap.
2	Rosman, 2014	Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau	hasil penelitian dilapangan diketahui bahwa kualitas layanan pegawai yang ada di kantor Camat Sambaliung dapat dilihat dari tingkat kerapian kerja yang dihasilkan dan ketelitian pegawai. Ketepatan waktu meliputi waktu tunggu dan waktu proses pelayanan. Kemandirian pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja yang dihasilkan. Komitmen kerja dilihat dari kemampuan pegawai untuk menjalankan kewajibannya dalam melayani masyarakat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal meliputi kualitas sumber daya manusia, motivasi dan kepemimpinan. Dan Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja dan kompensasi.

Sumber: Data Diolah, 2018

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini adalah tema penelitian, namun perbedaan terletak pada lokasi, waktu dan analisis data yang digunakan.

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif kemampuan kerja terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul.
2. Ada pengaruh positif iklim kerja terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul.
3. Ada pengaruh positif kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul.
4. Ada pengaruh positif iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul.
5. Ada pengaruh positif kemampuan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja yang dimediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran secara jelas mengenai peningkatan kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul. Desain dalam penelitian ini ditinjau dari:

- a. Aspek paradigmanya menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif deduktif. Metode yang dipergunakan dalam penelitian kuantitatif, khususnya kuantitatif analitik adalah metode deduktif. Dalam metoda ini teori ilmiah yang telah diterima kebenarannya dijadikan acuan dalam mencari kebenaran selanjutnya.
- b. Operasinya, penelitian merupakan penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian yang dilakukan dengan jalan mendatangi secara langsung ke Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo sebagai obyek penelitian yang bertujuan menggambarkan tentang keadaan tertentu secara obyektif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menghubungi responden secara langsung.
- c. Aspek analisis, data penelitian ini merupakan penelitian asosiatif adalah penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Hubungannya bisa simetris, kausal, atau interaktif. (Saryono, 2008).

B. Definisi Operasional

Berdasarkan tujuan penelitian dan lingkup batasan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1

Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Rincian
1	Kemampuan kerja (X1) (Robbins,1998)	Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimensi kemampuan kerja adalah kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat 2. Mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan 3. Mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan 4. Tingkat pendidikan mempercepat memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan 5. Pengalaman kerja yang dimiliki, memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan
2	Iklim Kerja (X2) (Wirawan, 2007)	Iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur organisasi baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas 2. Standar-standar dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik 3. Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. 4. Dukungan yang positif dari pimpinan dan para karyawan lainnya akan menciptakan situasi kerja yang kondusif 5. Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

No	Variabel	Definisi	Rincian
3	Motivasi kerja (Y1) (Martoyo, 2007)	Motivasi kerja adalah Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya dan yang dimaksud keinginan-keinginan itu adalah <i>the desire to live, the desire for possession, the desire for power, the desire for recognition</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minat terhadap pekerjaan sekarang untuk kelanjutan hidup 2. Bekerja dengan baik supaya karir dapat berkembang 3. Peraturan di tempat kerja membuat bekerja lebih baik 4. Diberi kesempatan untuk memimpin 5. Mendapat pengakuan akan prestasi yang sama dengan rekan yang lain
4	Kinerja (Y2) (Mangkunegara, 2001)	kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, didasarkan kualitas kerja dan kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Datang dan pulang tepat pada waktunya 2. Bekerja berpakaian rapi dan sopan 3. Mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik 4. Mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan 5. Bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga

Sumber : data diolah 2018

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Arikunto (2002: 108) adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul. Agar perolehan data dapat dilakukan lebih spesifik, maka penulis memberikan kriteria terkait partisipan yang penulis libatkan ke dalam penelitian adalah Pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul. Sampel merupakan populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki (Swagerina, 2004). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sensus dimana semua anggota

populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008: 62) yang berjumlah 62 orang pegawai, dengan jumlah pegawai laki-laki sebanyak 35 orang dan pegawai perempuan sebanyak 27 orang.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini, meliputi :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang dibagikan kepada Pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dengan cara mencatat yang bersumber dari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul yang digunakan sebagai pendukung. Selain dari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul, data juga dapat diambil dari peraturan perundang-undangan, laporan-laporan, arsip yang berhubungan dengan penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang akan dikumpulkan pada intinya merupakan persepsi dari responden, oleh sebab itu pengukurannya paling sederhana menggunakan teknik kuisisioner yang akan disampaikan pada tiap responden, berfungsi sebagai instrumen atau alat ukur yang akan disampaikan secara langsung.

Untuk teknik pengukuran item dalam angket menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 1999). Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan.

E. Pengukuran Instrumen

Ketetapan suatu pengujian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Oleh karena itu instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data harus valid dan reliable.

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya (Sugiyono, 1999).

Pelaksanaan perhitungan validitas butir-butir instrumen dianalisis dengan menggunakan program komputer SPSS. Dalam penelitian ini digunakan rumus *Product Moment*, yaitu:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{[N \sqrt{\sum X^2 - (\sum X)^2} [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

dimana,

r = Koefisien korelasi

X = Nilai dari butir

Y = Nilai dari total butir

N = Banyaknya butir

Suatu instrumen dapat dikatakan valid bila membandingkan koefisien korelasi (r) hasil sama dengan (r) tabel.

Hasil dari uji validitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Kode Pertanyaan	Pearson's Correlations	r tabel	Keterangan
1	Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0,800	0,381	Valid
		X1.2	0,708	0,381	Valid
		X1.3	0,667	0,381	Valid
		X1.4	0,434	0,381	Valid
		X1.5	0,409	0,381	Valid
2	Iklim Kerja (X2)	X2.1	0,579	0,381	Valid
		X2.2	0,632	0,381	Valid
		X2.3	0,648	0,381	Valid
		X2.4	0,538	0,381	Valid
		X2.5	0,613	0,381	Valid
4	Motivasi (Y1)	Y1.1	0,802	0,381	Valid
		Y1.2	0,502	0,381	Valid
		Y1.3	0,564	0,381	Valid
		Y1.4	0,461	0,381	Valid
		Y1.5	0,505	0,381	Valid
3	Kinerja (Y2)	Y2.1	0,686	0,381	Valid
		Y2.2	0,505	0,381	Valid
		Y2.3	0,558	0,381	Valid
		Y2.4	0,776	0,381	Valid
		Y2.5	0,404	0,381	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.2, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisioner pada semua variable baik bebas maupun terikat

adalah valid, karena setiap butir pertanyaan dalam kuisisioner memiliki r hitung $> r$ tabel. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang diberikan dalam kuisisioner ini telah memenuhi syarat valid dan dapat diikuti sertakan dalam analisis data selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach. Menurut Rangku (2002) hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach minimal sebesar 0,6.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kemampuan Kerja	0,739	Reliabel
Iklm Kerja	0,713	Reliabel
Motivasi	0,717	Reliabel
Kinerja	0,677	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.3 di atas, dihasilkan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel penelitian $> 0,6$ sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau memiliki konsistensi sebagai alat ukur.

F. Teknik Analisis Data

Pada tahap ini, langkah-langkah yang akan dilakukan dalam melakukan analisis data meliputi :

1. Analisis Deskriptif

Merupakan analisis yang digunakan untuk membahas mengenai teknik-teknik pengumpulan, pengolahan dan penyajian sekelompok data (Mustafa, 1998). Hal ini sangatlah penting, mengingat analisis ini dapat menjelaskan performa dari setiap variabel penelitian. Analisis ini akan dilakukan dengan menggunakan tabel frekuensi.

2. Analisis Inferensial

Merupakan analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang dapat menyimpulkan apakah pernyataan hipotesis tersebut terbukti atau tidak. Dengan mempertimbangkan model penelitian yang telah digambarkan dalam kerangka pikir, maka alat analisis inferensial yang digunakan adalah analisis jalur, yang juga merupakan pengembangan dari analisis regresi linier berganda. Oleh karena itu, proses pengujian dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier.

3. Alat Analisis

a. Uji Jalur atau Path

Langkah yang dilakukan untuk uji jalur atau analisis path adalah melakukan analisis regresi 2 langkah yang kemudian dilanjutkan dengan uji t dengan menggunakan Anova, lebih jelasnya diuraikan berikut ini:

1) Regresi Linear Berganda Tahap I

Regresi berganda tahap 1 digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel kemampuan kerja dan iklim kerja terhadap stress kerja. Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program statistic *SPSS versi 18* untuk mempermudah proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, kemudian output hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan analisis kemudian diambil kesimpulan sebagai sebuah hasil dari penelitian. Model hubungan varibel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan pada halaman berikutnya.

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Keterangan :

Y_1 = Motivasi Kerja

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Kemampuan Kerja

X_2 = Iklim Kerja

e = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga

2) Regresi Linear Berganda Tahap II (Analisis Jalur)

Pada analisis regresi tahap 2 digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel kemampuan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul. Model hubungan varibel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2$$

Keterangan :

Y_2 = Kinerja

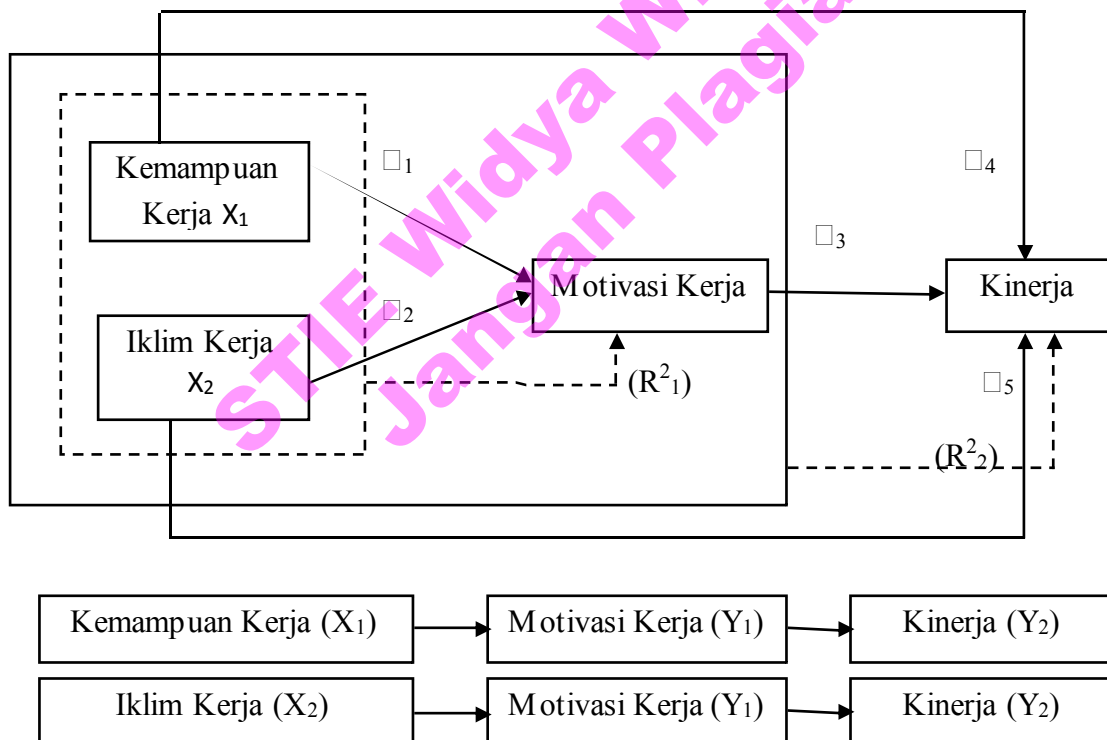
Y_1 = Motivasi Kerja

$\beta_3 - \beta_5$ = Koefisien Regresi

X_1 = Kemampuan Kerja

X_2 = Iklim Kerja

Adapun gambaran terkait diagram analisis jalur dapat penulis sajikan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Diagram Jalur

Sumber : Data Diolah, 2018

b. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. *t*-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005:54). Adapun langkah-langkahnya yaitu:

- 1) Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

H_a : Ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

- 2) Menetapkan taraf signifikansi (α) yaitu $5\% = 0,05$

- 3) Membuat kesimpulan

Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

- 3) Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

c. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut :

- 1) Merumuskan Hipotesis H_0 dan H_a

Hipotesis nol yang digunakan adalah :

Ho: Tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha: Ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Menghitung harga uji statistik t dan Uji F

3) Menetapkan tingkat signifikansi (α), yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

4) Membuat kesimpulan :

- Ho ditolak jika taraf signifikansi hasil pengujian $\leq 0,05$ yang berarti ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Ho diterima jika taraf signifikansi hasil pengujian $\geq 0,05$ yang berarti tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk pengujian harus dilakukan dengan uji t statistik (t tes) dengan derajat kebebasan $N-2$ (Gujarati, 1995 : 189). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

$$X_1 \text{ — } \square_1 \text{ — } \rightarrow Y_1$$

$$X_2 \text{ — } \square_2 \text{ — } \rightarrow Y_1$$

$$X_1 \text{ — } \square_3 \text{ — } \rightarrow Y_2$$

$$X_2 \text{ — } \square_4 \text{ — } \rightarrow Y_2$$

$$Y_1 \text{ — } \square_5 \text{ — } \rightarrow Y_2$$

Adapun langkah selanjutnya dibuat analisis jalur adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Hasil Analisis Jalur

Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
$X_1 \longrightarrow Y_1$	β_1	-	-
$X_2 \longrightarrow Y_1$	β_2	-	-
$X_1 \longrightarrow Y_2$	β_3	-	-
$X_2 \longrightarrow Y_2$	β_4	-	-
$Y_1 \longrightarrow Y_2$	β_5	-	-
$X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y_1$	-	$\beta_1 \beta_5$	$(\beta_1 \beta_5) + \beta_4$
$X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y_2$	-	$\beta_2 \beta_5$	$(\beta_2 \beta_5) + \beta_5$

Sumber : Data Diolah, 2018

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pengaruh kemampuan kerja dan Iklim kerja yang dimediasi motivasi terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul kemudian dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer SPSS Windows Release 18.00. Pembahasan analisis meliputi deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan. Sebanyak 62 kuisisioner disebarkan kepada responden Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul dan hasilnya sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi:

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi 2 kategori yakni Pria dan Wanita. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 62 responden yang berkaitan dengan jenis kelamin, diperoleh data yang dapat penulis sajikan sebagai berikut :

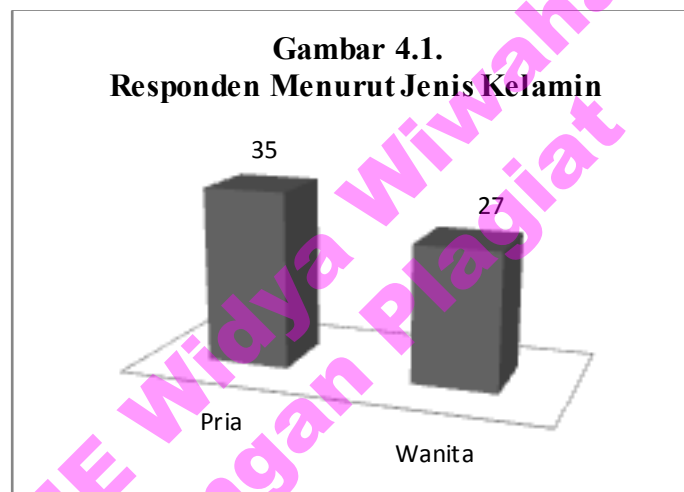
Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Pria	35	56%
Wanita	27	44%
Total	62	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian yang merupakan Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul berjenis kelamin pria sebanyak 35 orang (56%) dan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 27 orang (44%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian yang penulis lakukan berjenis kelamin pria. Data pada Tabel 4.1 juga dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Sumber : Data Primer diolah, 2018

Data yang tersaji diatas pun sesuai dengan data yang penulis dapatkan dari Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul, bahwa mayoritas Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul adalah pria.

b. Masa Kerja Pegawai

Masa kerja responden ini dapat mendeskripsikan keadaan responden yang menjadi sampel dalam penelitian, yakni Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 62 responden yang berkaitan dengan masa kerja Pegawai, diperoleh data yang dapat penulis sajikan sebagai berikut :

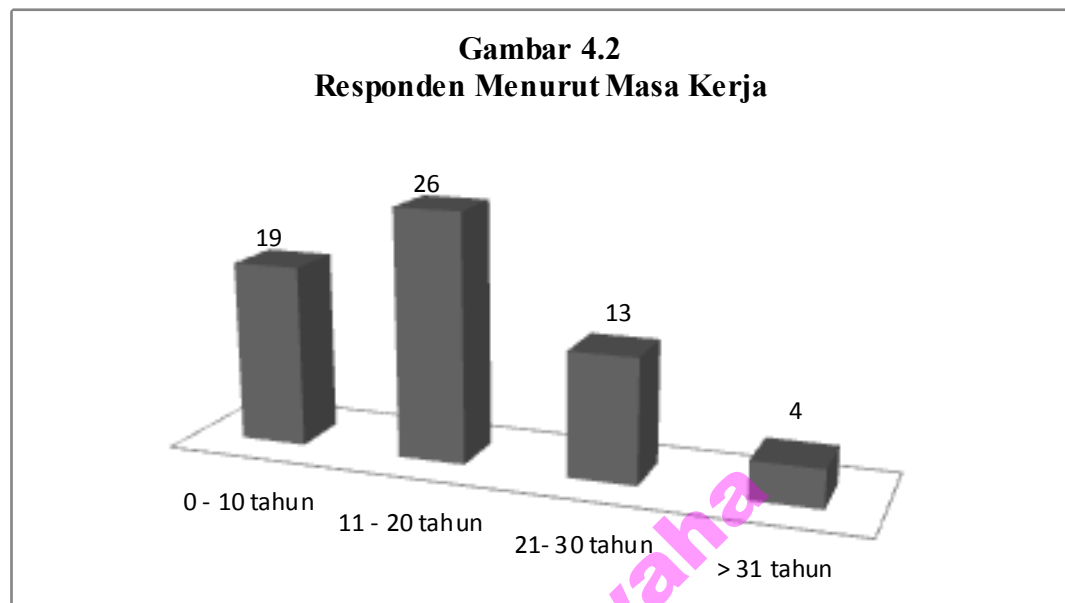
Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
0 - 10 tahun	19	31%
11 - 20 tahun	26	42%
21- 30 tahun	13	21%
> 31 tahun	4	6%
Total	62	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian yang merupakan Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul masa kerja 0 sampai dengan 10 tahun sebanyak 19 orang (31%), masa kerja 11 sampai dengan 20 tahun sebanyak 26 orang (42%), responden dengan masa kerja di atas 20 sampai dengan 30 tahun sebanyak 13 orang (21%) dan responden dengan masa kerja di atas 31 tahun sebanyak 4 orang (6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini masa kerja 11 sampai dengan 20 tahun. Data pada Tabel 4.2 juga dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Sumber : Data Primer diolah, 2018

2. Variabel Penelitian

Analisa selanjutnya dilakukan untuk mengetahui frekuensi skor jawaban dari masing-masing butir pertanyaan pada tiap variabel yang diteliti. Dari hasil ini, diperoleh nilai rata-rata yang akan dikategorikan kedalam beberapa kelompok untuk melihat persepsi responden mengenai pengaruh kemampuan kerja dan Iklim kerja yang dimediasi oleh motivasi terhadap kinerja, dimana skala rata-rata tertinggi adalah 5 (lima) dan skala rata-rata terendah adalah 1 (satu). Adapun, pemberian skala rata-rata dari masing-masing indikator variabel penelitian berdasarkan interval kelas yang dihitung sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga skala rata-rata dari masing-masing indikator variabel penelitian dapat tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 4.3

Skala Rata-rata Indikator

No.	Skala Jawaban	Interval	Kategori
1	Skala 1	1,00 - 1,80	Tidak Baik
2	Skala 2	1,81 - 2,60	Kurang Baik
3	Skala 3	2,61 - 3,40	Cukup Baik
4	Skala 4	3,41 - 4,20	Baik
5	Skala 5	4,21 - 5,00	Sangat Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Hasil analisis deskriptif terhadap Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul pada masing-masing variabel dapat dijabarkan kedalam tabel berikut :

a. Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan kerja

Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan bahwa rata-rata responden mengalami kemampuan kerja yang Baik, hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,765.

Tabel 4.4.

Hasil Perhitungan Rata-Rata Kemampuan kerja Pegawai

Variabel	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
Kemampuan kerja (X1)	1. Memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat	3,76	Baik
	2. Mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan	3,83	Baik
	3. Mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan	3,76	Baik
	4. Tingkat pendidikan mempercepat memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan	3,81	Baik

Variabel	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
	5. Pengalaman kerja yang dimiliki, memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan	3,61	Baik
Total Rata-Rata		3,765	Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Pada indikator X1.1 nilai rata-rata 3,76 sehingga kemampuan kerja ditinjau dari memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat dikategorikan baik. Pada indikator X1.2 nilai rata-rata 3,83 sehingga kemampuan kerja ditinjau dari mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan dikategorikan cukup tinggi. Pada indikator X1.3 nilai rata-rata 3,76 sehingga kemampuan kerja ditinjau dari mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan dikategorikan baik. Pada indikator X1.4 nilai rata-rata 3,81 sehingga kemampuan kerja ditinjau dari tingkat pendidikan mempercepat memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dikategorikan baik. Sementara indikator X1.5 nilai rata-rata 3,61 sehingga kemampuan kerja ditinjau dari pengalaman kerja yang dimiliki, memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan dikategorikan baik.

b. Analisis Deskriptif Variabel Iklim kerja

Hasil kuisioner menunjukkan bahwa rata-rata responden yang menanggapi mengenai Iklim kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul, ditunjukkan dengan adanya nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,78 yang dikategorikan baik.

Tabel 4.5.

Hasil Perhitungan Rata-Rata Iklim kerja Pegawai

Variabel	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
Iklim kerja (X2)	1. Struktur organisasi baik dan berperan dalam pelaksanaan pekerjaan yang baik	3,84	Baik
	2. Tanggung jawab yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik	3,70	Baik
	3. Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik.	3,83	Baik
	4. Dukungan yang positif dari pimpinan dan para karyawan lainnya akan menciptakan situasi kerja yang kondusif	3,76	Baik
	5. Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.	3,76	Baik
Total Rata-Rata		3,78	Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Pada indikator X2.1 nilai rata-rata 3,83 sehingga Iklim kerja ditinjau dari struktur organisasi baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dikategorikan baik. Pada indikator X2.2 nilai rata-rata 3,70 sehingga Iklim kerja ditinjau dari standar-standar dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik dikategorikan baik. Pada indikator X2.3 nilai rata-rata 3,83 sehingga Iklim kerja ditinjau dari penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. dikategorikan baik. Pada indikator X2.4 nilai rata-rata 3,76 sehingga Iklim kerja ditinjau dari dukungan yang positif dari pimpinan dan para karyawan lainnya akan menciptakan situasi kerja yang kondusif dikategorikan

baik. Sementara indikator X2.5 nilai rata-rata 3,76 sehingga Iklim kerja ditinjau dari komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi dikategorikan baik.

c. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

Hasil kuisioner menunjukkan bahwa rata-rata responden yang menanggapi mengenai motivasi kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul, ditunjukkan dengan adanya nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,00 yang dikategorikan baik.

Tabel 4.6.

Hasil Perhitungan Rata-Rata Motivasi Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul

Variabel	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
Motivasi (Y1)	1. Minat terhadap pekerjaan sekarang untuk kelanjutan hidup	4,06	Tinggi
	2. Bekerja dengan baik supaya karir dapat berkembang	4,03	Tinggi
	3. Peraturan di tempat kerja membuat bekerja lebih baik	4,00	Tinggi
	4. Diberi kesempatan untuk memimpin	3,87	Tinggi
	5. Mendapat pengakuan akan prestasi yang sama dengan rekan yang lain	4,02	Tinggi
Total Rata-Rata		4,00	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Pada indikator Y1.1 nilai rata-rata 4,06 sehingga motivasi ditinjau dari minat terhadap pekerjaan sekarang dikategorikan tinggi. Pada indikator Y1.2

nilai rata-rata 4,03 sehingga motivasi ditinjau dari bekerja dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dikategorikan tinggi. Pada indikator Y1.3 nilai rata-rata 4,00 sehingga motivasi ditinjau dari mendapat kesempatan berprestasi yang sama dengan rekan yang lain dikategorikan tinggi. Pada indikator Y1.4 nilai rata-rata 3,87 sehingga motivasi ditinjau dari diberikan peraturan di tempat kerja membuat bekerja lebih baik dikategorikan tinggi. Sementara indikator Y1.5 nilai rata-rata 4.02 sehingga motivasi ditinjau dari pimpinan memperhatikan bawahan dikategorikan tinggi.

d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Hasil kuisioner menunjukkan bahwa rata-rata responden yang menanggapi mengenai kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul, ditunjukkan dengan adanya nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,20 yang dikategorikan sangat baik.

Tabel 4.7. Hasil Perhitungan Rata-Rata Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul

Variabel	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
Kinerja (Y2)	1. Datang dan pulang tepat pada waktunya	4,14	Baik
	2. Bekerja berpakaian rapi dan sopan	4,27	Sangat Baik
	3. Mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik	4,13	Baik
	4. Mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan	4,32	Sangat Baik
	5. Bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga	4,13	Baik
Total Rata-Rata		4,20	Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Pada indikator Y2.1 nilai rata-rata 4,14 sehingga kinerja ditinjau dari datang dan pulang tepat pada waktunya dikategorikan sangat baik. Pada indikator Y2.2 nilai rata-rata 4,27 sehingga kinerja ditinjau dari bekerja berpakaian rapi dan sopan dikategorikan sangat baik. Pada indikator Y2.3 nilai rata-rata 4,13 sehingga kinerja ditinjau dari mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dikategorikan sangat baik. Pada indikator Y2.4 nilai rata-rata 4,32 sehingga kinerja ditinjau dari kemampuan mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan dikategorikan sangat baik. Sementara indikator Y1.5 nilai rata-rata 4,13 sehingga kinerja ditinjau dari Bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan lembaga dikategorikan sangat baik.

3. Analisis Jalur

Dibawah ini adalah hasil olah data menggunakan program *SPSS versi 18* untuk mengetahui pengaruh antar variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja yang penulis sajikan sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Analisis Jalur

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Signifikansi t Hitung	Koefisien Determinasi (R ²)	Signifikansi F Hitung
Y1	X1	0,518	0,000	0,930	0,000
	X2	0,478	0,000		
Y2	X1	0,435	0,003	0,755	0,000
	X2	0,386	0,026		
	Y1	0,424	0,004		

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari data di atas diketahui bahwa :

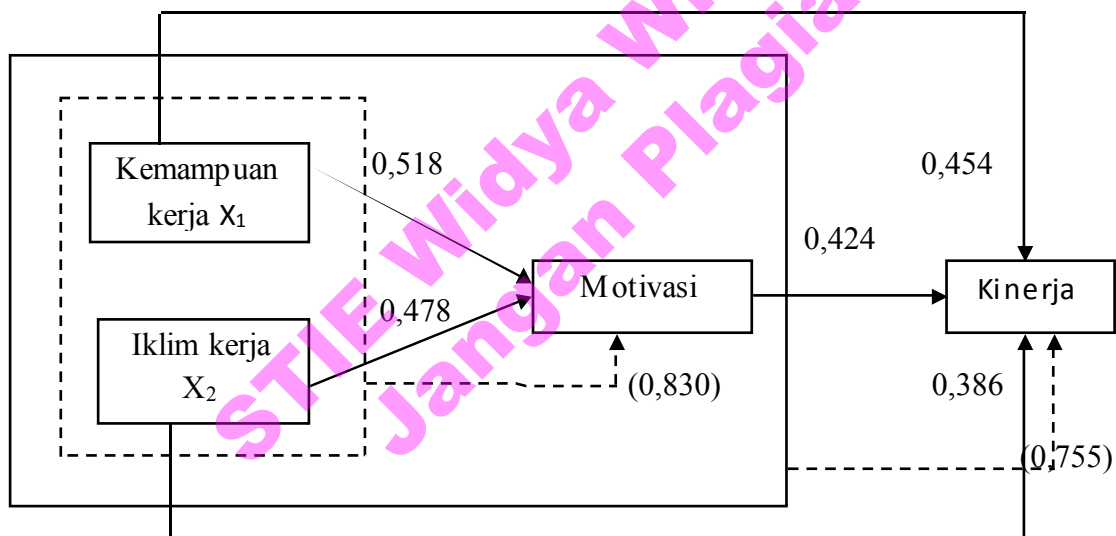
- a. Hipotesis 1 diterima, ada pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi ditandai dengan nilai signifikan t hitung $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi.
- b. Hipotesis 2 diterima, ada pengaruh Iklim kerja terhadap motivasi ditandai dengan nilai signifikan t hitung $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh antara iklim kerja dan motivasi.
- c. Hipotesis 3 diterima, ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja ditandai dengan nilai signifikan t hitung $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh antara kemampuan kerja dan kinerja.
- d. Hipotesis 4 diterima, ada pengaruh Iklim kerja terhadap kinerja ditandai dengan nilai signifikan t hitung $0,026 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh antara Iklim kerja dan kinerja.
- e. Hipotesis 5 diterima, ada pengaruh bersama-sama antara kemampuan kerja dan Iklim kerja terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul, dan ada pengaruh bersama-sama antara kemampuan kerja dan Iklim kerja yang dimediasi motivasi terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul.
- f. Koefisien Determinasi (R^2) pengaruh kemampuan kerja dan Iklim kerja terhadap motivasi sebesar 0,83 atau 83,0%. Hasil tersebut berarti bahwa 83,0% motivasi dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja dan Iklim kerja secara serentak sedangkan sisanya sebanyak 17,0% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar kedua variabel tersebut.

g. Koefisien Determinasi (R^2) pengaruh kemampuan kerja, Iklim kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0,755 atau 75,5%. Hasil tersebut berarti bahwa 75,5% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara serentak sedangkan 24,5% lainnya dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar ketiga variabel di atas.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka dapat digambarkan analisis jalur yang digunakan dalam penelitian dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,518 X_1 + 0,478 X_2 \quad (1)$$

$$Y_2 = 0,425 X_1 + 0,386 X_2 + 0,424 Y_1 \quad (2)$$



Gambar 4.3 Hasil Analisis Jalur

Sumber Data Diolah, 2018

Dari gambar 4.3 di atas, dapat dihitung besarnya efek total dari keterlibatan kemampuan kerja dan Iklim kerja terhadap kinerja melalui motivasi melalui tabel berikut :

Tabel 4.9

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Model Pengaruh	<i>Direct Effect</i>	<i>Indirect Effect</i>	<i>Total Effect</i>	Status
X1 → Y1	0,518	--	--	Signifikan
X2 → Y1	0,478	--	--	Signifikan
X1 → Y2	0,435	--	--	Signifikan
X2 → Y2	0,386	--	--	Signifikan
Y1 → Y2	0,424	--	--	Signifikan
X1 → Y1 → Y2	--	= ($\beta_{X1 \times Y}$) = (0,518 x 0,424) = 0,219	= 0,435 + 0,219 = 0,654	Signifikan
X2 → Y1 → Y2	--	= ($\beta_{X2 \times Y}$) = (0,478 x 0,424) = 0,203	= 0,386 + 0,203 = 0,589	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh tak langsung kemampuan kerja ke kinerja melalui motivasi adalah sebesar 0,219. Sementara total pengaruh tak langsung dari kemampuan kerja ke kinerja melalui motivasi adalah sebesar 0,654. Selanjutnya pengaruh tak langsung Iklim kerja ke kinerja melalui motivasi adalah 0,203 dengan total pengaruh tak langsung dari Iklim kerja ke kinerja melalui motivasi adalah 0,589.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul

Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul memiliki kemampuan kerja yang baik dengan didukung dengan Iklim kerja yang baik pula, hal inilah yang memotivasi Pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian ini diketahui bahwa pengaruh kemampuan kerja dengan motivasi kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul ditunjukkan dengan hasil uji statistik t hitung sebesar 7,387 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,518 (positif). Tingkat korelasi yang cukup kuat antara kemampuan kerja dengan terjadinya motivasi Pegawai menunjukkan kondisi dimana terjadinya peningkatan kemampuan kerja akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja Pegawai, dengan demikian hipotesa bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi diterima.

Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul dalam terus meningkatkan kemampuan kerja dengan melakukan pembinaan berkelanjutan dan meningkatkan keikutsertaannya dalam seminar, workshop, bimbingan teknik, pendidikan dan pelatihan yang berhubungan dengan bidang tugasnya.

2. Pengaruh Iklim kerja Terhadap Motivasi Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul

Iklim kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul berdasarkan hasil olah data kuesioner termasuk dalam kategori baik. Iklim kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Adanya pengaruh Iklim kerja terhadap motivasi kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul ditunjukkan dengan hasil uji statistik t hitung sebesar 6,820 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,478 (positif). Tingkat korelasi antara Iklim kerja dengan terjadinya motivasi kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul menunjukkan kondisi dimana Iklim kerja yang baik membuat aparatur lebih termotivasi dalam bekerja. Semakin baik Iklim kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul, maka semakin tinggi pula motivasi kerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesa bahwa Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja diterima.

Iklim kerja yang baik merupakan hal yang sangat penting mengingat Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten banyak melakukan kegiatan yang berhubungan dengan kebijakan pendidikan dasar dan menengah sehingga dibutuhkan standar, pedoman yang benar dengan iklim kerja yang kondusif sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat, oleh karena itu diupayakan beberapa kegiatan untuk meningkatkan Iklim kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul antara

lain dengan kegiatan apel pagi, rapat mingguan, penataan lingkungan yang kodusif dan peningkatan kerjasama yang baik antar pegawai sehingga dapat bekerja dengan nyaman.

3. Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul

Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul termasuk dalam kategori baik, namun kemampuan kerja yang dirasakan cukup tinggi. Pada olah data diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,987 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$ sementara koefisien regresi 0,435(positif), hal ini menunjukkan kondisi dimana terjadinya peningkatan kemampuan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul, dengan demikian hipotesa bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul terus melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja Pegawai agar supaya tidak berdampak pada penurunan kinerja dengan melakukan pembagian tugas dan piket yang sesuai prosedur, meningkatkan kerjasama *team work* dalam menyelesaikan suatu tugas, melakukan pembinaan dan meningkatkan kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul.

4. Pengaruh Iklim kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul

Iklim kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul sebagian besar aparatur dinyatakan adalah baik. Berdasarkan hasil uji statistik, pengaruh Iklim kerja terhadap kinerja Pegawai berpengaruh positif, terbukti dari nilai signifikansi t hitung yakni 1,490 dengan signifikansi $0,026 > 0,05$ sementara koefisien regresi 0,386. Dengan demikian hipotesa bahwa Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

Iklim kerja Pegawai secara langsung berpengaruh terhadap kinerja, sehingga Iklim kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul yang baik tentunya akan berdampak signifikan terhadap hasil pekerjaan yang sehari-hari ditangani. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan Iklim kerja Pegawai dengan bimbingan teknik, pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan tugasnya.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul

Motivasi Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul termasuk dalam kategori baik. Pada hasil pada uji statistik diketahui bahwa nilai t hitung variabel motivasi sebesar 2,971 dengan signifikansi $0,004 < 0,05$ sementara koefisien regresi 0,424 (positif), hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul, dimana terjadinya peningkatan motivasi akan

diikuti dengan peningkatan kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul. Dengan demikian hipotesa bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

Ada beberapa upaya yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan motivasi antara lain dengan memberikan kompensasi yang diberikan sesuai, menciptakan kondisi kerja yang baik, emberikan penghargaan atas prestasi kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul dan juga memotivasi serta memfasilitasi kemajuan karir.

6. Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa pengaruh tak langsung kemampuan kerja ke kinerja melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,219, sementara total pengaruh tak langsung dari kemampuan kerja ke kinerja melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,654. Melalui hasil inilah, maka hipotesis yang menyatakan kemampuan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul diterima.

Kemampuan kerja yang dirasakan Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja dimana apabila kemampuan kerja semakin tinggi maka akan meyebabkan kinerja semakin meningkat. Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dengan pembagian tugas dan piket yang sesuai prosedur, meningkatkan

kerjasama *team work*, melakukan pembinaan dan meningkatkan kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul.

7. Pengaruh Iklim kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul

Selanjutnya pada gambar 4.3 pengaruh tak langsung iklim kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah 0,203 dengan total pengaruh tak langsung dari iklim kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah 0,589 hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi Pegawai diterima.

Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul Iklim kerja Pegawai sangat diperhatikan. Iklim kerja yang baik bagi Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul secara tidak langsung ikut berperan dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul menjadi baik. Untuk itulah Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul sangat memperhatikan upaya peningkatan Iklim kerja yang sesuai dengan tugas yang diemban Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul. Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul melakukan beberapa upaya dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan tugasnya, melaksanakan bimbingan teknik mengenai peraturan, prosedur, teknik yang baru, meningkatkan komunikasi dan kreativitas dalam bekerja.

Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten senantiasa memberikan motivasi, semangat dan dukungan serta arahan kepada Pegawai, dalam pelaksanaan tugasnya, kemudian juga diberikan *reward* kepada personil yang beprestasi dalam pelaksanaan tugasnya berupa penghargaan dan dana insentif sebagai bentuk motivasi dalam peningkatan kinerja.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian yang merupakan Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul berjenis kelamin pria sebanyak 35 orang (56%) dan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 27 orang (44%). Kemudian masa kerja 0 sampai dengan 10 tahun sebanyak 19 orang (31%), masa kerja 11 sampai dengan 20 tahun sebanyak 26 orang (42%), responden dengan masa kerja di atas 20 sampai dengan 30 tahun sebanyak 13 orang (21%) dan responden dengan masa kerja di atas 31 tahun sebanyak 4 orang (6%).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap motivasi kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul, artinya hipotesis diterima.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap motivasi Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul, artinya hipotesis diterima.
4. Terdapat pengaruh positif antara Kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul, , artinya hipotesis diterima.

5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul, , artinya hipotesis diterima.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul. Dengan kata lain, bila motivasi Pegawai tinggi maka akan mengakibatkan kinerja Pegawai juga meningkat, , artinya hipotesis diterima.
 - a. Kemampuan kerja dan Iklim kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai mediator, jadi hipotesis diterima.

B. Saran

1. Sebaiknya Kemampuan kerja Pegawai terus ditingkatkan dengan kegiatan pembinaan, bimbingan teknik, mengikuti seminar atau workshop, dan kegiatan pendidikan dan pelatihan.
2. Sebaiknya pegawai yang berprestasi terus diberikan *eward* kepada personil penghargaan dan dana insentif sebagai bentuk motivasi dalam peningkatan kinerja.
3. Sebaiknya Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bantul melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan Iklim kerja Pegawai yang kondusif sehingga pegawai dapat lebih termotivasi dalam bekerja sehingga kinerjanya dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Moch, 1998, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Harsuko, Riniwati, 2011, *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*, Malang : UB Press
- Hasibuan, Malayu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Jakarta : Penerbit PT. Toko Gunung Agung
- Heidjrachman dan Suad, Husman, 2002, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE
- Kusmaningtyas, A dan P. O. Priyana, 2012, *The Influence of Compensation and Organization Climate on Work Motivation and Their Impact on Employee Performance of Bank XXX Corporation at Tanjung Perak*. Proceeding Seminar Nasional & Call for Paper (SCA-2). 2 (1) (diperoleh dari: <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/178/183> diunduh pada 10-6-2018
- Lussier, N Robert, 2005. *Human Relations in Organization Applications and Skill Building*. New York: Mc Graw Hill.
- Mahesa, D. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Centaral Java))*, Semarang: Universitas Diponegoro
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2001, *Psikologi Indutri Dan Organisasi*, Jakarta : Universitas Indonesia
- Mustafa, Z. 1998. *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*. Edisi. Kedua. Yogyakarta: BPFE UII.

- Ndraha, Taliziduhu, 2003. *Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Poerwadarminta, W.J.S, 2003, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Pegawai*, Yogyakarta : BPFE
- Rangkuti, Freddy, 2002, *The Power Of Brand*, , Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Retno Kurnia Imsany, 2014, *Analisis Kinerja Pegawai Dispendukcapil Dalam Melayani Pembuatan Akta Kelahiran Di Kota Surakarta*
- Richard I. Arends, 2011. *Learning To Teach*, New York : Mcgraw Hill
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., 1998, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2, Jakarta : Prenhallindo
- Robbins, Stephen P., 2001. *Organizational Behavior*, 9th Ed. Upper Saddle River New Jersey 07458 : Prentice Hall International.
- Rosman, 2014, *Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3, Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN
- Sinambela, Lijan.P. 2012. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Siswanto, Beio . 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeroto, 1992, *Strategi Pembangunan Dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2, Yogyakarta : UGM Press

Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Alfabeta

Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumantri. Mulyani. 2001. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: CV Maulana.

Swagerina. . 2004. *Perbandingan tingkat potensi burnout karvawan berdasarkan variabel demografi di Hotel Quality Yogyakarta*, UGM.

Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat