SKRIPSI

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BIMA

Influence Of Ability Of Activity, Motivation Activity, And Organizational Support To Performance Officer On Duty Education Of Culture Of Young Man And Athletics Sub-Province Of Bima

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar strata satu (S1) pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram

Oleh:

MITA KURNIYATI
NIM 217110133

JURUSAN URUSAN PUBLIK

KONSENTRASI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

2021

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BIMA

Oleh:

MITA KUTNIYATI
217110133

Untuk memenuhi ujian Sidang Skripsi
Tanggal Agustus 2021

Menyetujui
Pembimbing

Pembimbing I	Pembimbing II
(Drs.H.Mustamin Idris,MS	(Abdul Karis,SE.,MM)
NIDN.1964121102005011003	NIDN.0821117603

Mengetahui,
Ketua Prodi Program Administrasi Publik

Rahmad Hidayat, S.AP.,M.AP
NIDN: 0822048901

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BIMA

Oleh :

MITA KURNIYATI
NIM : 217110133

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

Telah dipertahankan di depan penguji Skripsi pada tanggal 13 Agustus 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Tim Penguji,

1. **Drs. H. Mustamin H. Idris, MS** **(PU) (.....)**
   NIDN. 196412110200501100 3

2. **Abdul Kharis, SE.,MM** **(PP) (.....)**
   NIDN. 0821117603

3. **Mardiah, S.Sos., M.si** **(PN) (.....)**
   NIDN. 0804117201

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Rahmad Hidayat, S.AP., M.AP
NIDN. 0822048901

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Dr. H. Muhammad Ali, M.Si
NIDN. 0806066801

LEMBAR PERNYATAAN ORISONALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat k arya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik baik di UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM maupun di Perguruan Tinggi lainnya, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditukis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsure-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (SARJANA) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Mataram , 14 juli 2021

Mahasiswa

MITA KURNIYATI

NIM. 217110133

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN
Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website : http://www.lib.ummat.ac.id E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mita Kurniyati
NIM : 217 110 133
Tempat/Tgl Lahir : Tanjung Mas 12-09-2021
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Fisipol
No. Hp/Email : 085 338 457. 851 / kurniyatimitag gmail.com
Judul Penelitian : -

Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan kebudayaan pemuda dan olah raga kabupaten Bima.

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 44%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari karya ilmiah dari hasil penelitian tersebut terdapat indikasi plagiarisme, saya ***bersedia menerima sanksi*** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikain surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Dibuat di : Mataram
Pada tanggal : 18-Agustus 2021

Penulis

SEPULUH RIBU RUPIAH 10000 METERAI TEMPEL AAF08AJX355501414

Mita Kurniyati
NIM. 217 110 133

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos.,M.A.
NIDN: 0802048904

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN
Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website : http://www.lib.ummat.ac.id E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mita Kurniyati
NIM : 217 110 133
Tempat/Tgl Lahir : Tanjung Mas 12-09-2021
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : FISIPOL
No. Hp/Email : 085 338 457 851
Jenis Penelitian : ☑ Skripsi ☐ KTI ☐ .....

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama ***tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta*** atas karya ilmiah saya berjudul:

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram
Pada tanggal : 18 Agustus 2021

Penulis

METERAI TEMPEL 10000 SEPULUH RIBU RUPIAH 3D5AJX355501404

Mita Kurniyati
NIM. 217 110 133

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos.,M.A.
NIDN. 0802048904

MOTTO

Ketika telah melakukan yang terbaik yang kita bisa, maka kegagalan bukan sesuatu yang harus disesalkan, tapi jadikanlah pelajaran atau motivasi diri.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Orang tua tercinta Ayah ku Asri junaidin dan ibu ku Nurbaya yang telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang, yang telah banyak memberikan motivasi terbesar dalam hidupku yang tak pernah lelah mendoakan, semua pengorbanan dan kesabaranya mengantarku sampai saat ini serta dukungan penuh dalam hidupku. Terimakasih atas doa yang kalian panjatkan untuk kebaikan dan kebahagiaan anakmu.
2. Terimakasih untuk Abang kandungku (Rahi Sarjanah dan iparku Nursafitriani), yang telah mengsupport dari awal perkuliahan sampai saat ini, yang selalu membantu baik dari segi moril, materil, didikan, dan motivator yang selama ini selalu memberikan dukungan dan semangat.
3. Terimakasih untuk sahabat seperjuanganku bang dandi, bang tayeb, imam, mifta,yang telah saling memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dan terimakasih untuk semua waktu selama ini.
4. Dan tidak lupa pula terimakasih untuk teman terkocak, terbaik, tergila ,yang terlalu banyak drama hidup dan satu frequensi, yang telah menyediakan pundak untuk menangis dan member bantuan saat aku membutuhkannya 5jelitaku yang tidak bisaku sebut satu persatu namanya, yang selalu mengsupport selama dirantuan dan tetap saling menyayangi selamanya.
5. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan jurusan administrasi publik angkatan 2017.
6. Terimakasih untuk kampus tercinta Universitas Muhammadiyah Mataram.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim. Segala puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bima."**

Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang seperti saat sekarang ini.

Proposal ini sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan program strata-1 di prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiya Mataram. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tampa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abdul Gani, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, MSi selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Bapak Rahmat Hidayat, S.AP, M.AP selaku Ketua Prodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram
4. Bapak Drs. H. Mustamin Idris, MM sebagai dosenPembimbing I yang telah memberikan arahan dengan sabar dan teliti kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Abdul Kharis, SE.,MM sebagai Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan berbagai macam saran dan kritikan sehingga skripsi ini berjalan dengan benar.
6. Orang tua peneliti yang selalu memberikan do'a dan motivasi serta dukungan semangat bagi peneliti agar dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik.
7. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik dan semua pihak yang telah memberikan masukan dorongan serta motivasi bagi peneliti.

8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah tulus dan ikhlas memberi do'a dan dukungan hingga dapat terselesaikan proposal ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa yang telah disusun dalam proposal ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap kritik dan saran yang membangun dan pembaca pihak lain yang berkepentingan dan dapat memberi sumbangan bagi Almamater tercinta.

Mataram, 23 November 2020

Penulis

Mita Kurniyati

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima. Penelitian ini menggunakan tehnik analisis kuantitatif dengan uji regresi, hasil penelitian yang dicapai bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima, yang artinya semakin baik Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Dukungan Organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Adapun permasalahan atau hambatan yang terjadi pada kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima yaitu masih kurangnya memahami fungsi dan tugasnya, kurangnya motivasi dalam bekerja dan kurangnya dukungan atau dorongan kepada para pegawai dalam melakukan perkerjaannya. Upaya pemecahan permasalahan tersebut, yaitu perlu dilakukan pembinaan dan pelatihan pada pegawai untuk memahami tugas dan tanggung jawabnya, memberikan motivasi dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, sehingga pencapaian tujuan organisasi terpenuhi secara maksimal.

Kata kunci: Kemampuan, Motivasi, Dan Dukungan Organisasi

ABSTRACT

This study aimed to see how job ability, motivation, and organizational support affected employee performance at the Bima Regency Department of Education, Culture, Youth, and Sports. The results show a significant influence between Work Ability, Work Motivation, and Organizational Support on Employee Performance at the Office of Education, Culture, Youth, and Sports of Bima Regency. The better the Work Ability, Work Motivation, and Organizational Support, the higher the employee performance. Lack of awareness of their roles and duties, lack of desire at work, and lack of assistance or encouragement to employees in carrying out their work are the issues or barriers that occur at the Office of Education, Culture, Youth, and Sports of Bima Regency. Efforts to solve these problems are to provide guidance and training to employees so that they understand their duties and responsibilities and motivation and encouragement to improve the quality of their performance so that organizational goals are met to the fullest extent possible.

Keywords: ability, motivation, and organizational support

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
KEPALA
PT P3B
Humbiah M.Pd
NIDN. 0303048601

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **iii**
LEMBAR PERNYATAAN ORISONALITAS ..... **iv**
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ..... **v**
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ..... **vi**
MOTTO ..... **vii**
PERSEMBAHAN ..... **viii**
KATA PENGANTAR ..... **ix**
ABSTRAK ..... **xi**
ABSTRACT ..... **xii**
DAFTAR ISI ..... **xiii**
DAFTAR TABEL ..... **xv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvi**
BAB I. PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 4
C. Tujuan Penelitian 4
D. Manfaat Penelitian 5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA **7**
A. Pegertian dan Ruang Lingkup Kinerja 7
B. Ruang Lingkup Kemampuan Kerja 11
C. Ruang Lingkup Motivasi Kerja 13
D. Dukungan Organisasi 17
E. Kerangka Berpikir 17
F. Hipotesis 18
BAB III. METODE PENELITIAN **19**
A. Jenis Penelitian 19
B. Waktu dan Lokasi Penelitian 19
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Responden 19
D. Jenis dan Sumber Data 20
E. Teknik Pengumpulan Data 21
F. Identifikasi dan Klasifikasi Variabel 21
G. Matriks Variabel, Definisi konseptual, Definisi Operasional dan Indikator Variabel 22
H. Analisis Data 24
BAB IV HASIL PENELITIAN **28**

A. Gambaran umum Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bima 28
B. Krateristik Responden Penelitian 34
C. Distribusi Pernyataan Responden 37
D. Hasil dan Pembahasan Uji Rrgressi 47
BAB V PENUTUP 54
A. Kesimpulan 54
B. Saran 54
DAFTAR PUSTAKA 56
LAMPIRAN 58

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1	Matrik Variabel, Definisi Konseptual, Definisi Operasional dan Indikator Variabel	22
2	Kategori Nilai Interfal Variabel Kualitas Pelayanan Digatal dan Kepuasaan Konsumen.	25
3	Keadaan Pegawain Dikpora Kabupaten Bima	33
4	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
5	Distribusi Responden Berdasarkan Interval Usia	35
6	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	36
7	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Item Konsioner Kerja Pegawai	37
8	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Item Konsioner Kemampuan Kerja Pegawai	41
9	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Item Kuisioner Motivasi Kinerja Pegawai	43
10	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Item Kuisioner Dukungan Organisasi Kinerja Pegawai	46
11	Prameter Estimates Model Regrissi Ordinal	47
12	Uji Kebaikan Model Regressi Ordinal	48
13	Uji Keberartian Model	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu alat negara yang saat ini selalu menjadi sorotan publik karena semakin meningkatnya tutnutan untuk meningkatkan kinerjanya, karena kinerja mereka adalah faktor yang sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang harus diperhatikan dalam pemerintahan. Hal ini sangat penting karena keberhasilan suatu organisasi ataupun penyelengara negara dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas sumber daya manusianya.

Menurut Bernardin (1998: 186), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari keterampilan, upaya, dan peluang, yang dapat diukur dari hasil yang dihasilkannya. Oleh karena itu, prestasi bukanlah tentang kualitas pribadi yang ditunjukkan seseorang melalui pekerjaan yang dilakukan dan yang akan dilakukan oleh seseorang.

Kinerja dapat meningkat atau menurun dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengaruh faktor kinerja dan keterampilan Secara psikologis keterampilan pegawai terdiri dari keterampilan potensial (IQ) dan keterampilan realitas (pendidikan). Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya. Faktor motivasi ini dibentuk oleh sikap seorang

karyawan dalam menangani situasi kerja. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan kerja (Umam, 2012:189)

Faktor kemampuan bekerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana kemampuan bekerja merupakan suatu kondisi yang ada pada pekerja yang benar-benar efisien dan efektif dalam bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya (Blanchard dan Hersey, 1995:5-6). Kemampuan bekerja dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja; keterampilan teknis, keterampilan konseptual, dan keterampilan sosial.

Faktor motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Kritner dan Kinicki (2005:248) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan untuk memicu dan mengarahkan perilaku. Secara umum, motivasi mengacu pada upaya yang dilakukan untuk mencapai setiap tujuan; di sini mengacu pada tujuan organisasi karena fokus kami adalah pada perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Robbins dan Coulter, 2007).

Selain faktor kemampuan kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dukungan organisasional, menurut Rhoades & Eisenberges (2002), dukungan organisasi yang diamati mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi mengevaluasi dan merawat. dari kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi memiliki beberapa indikator, masing-masing

1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan
2. Organisasi menghargai upaya ekstra yang dilakukan pekerja

3. Organisasi akan memberi tahu karyawan jika mereka tidak melakukan pekerjaan dengan baik
4. Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan karyawannya
5. Organisasi peduli dengan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan
6. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan
7. Organisasi akan menangani semua keluhan dari karyawan
8. Organisasi bangga dengan keberhasilan karyawannya di tempat kerja

Di sini jelas bahwa dengan kemampuan kerja, motivasi kerja dan dukungan organisasi bahkan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, akan memberikan tingkat prestasi kerja yang tinggi, disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya seseorang dengan tingkat prestasi kerja yang rendah. kinerja ada dikatakan tidak produktif atau produktif tetapi dengan kinerja rendah.

Adanya indikasi motivasi, dukungan, dan semangat kerja atau keterampilan kerja yang kurang baik terlihat pada banyak ASN yang terlambat datang. Apalagi, tingkat kompetensi yang dimiliki ASN ditempatkan pada bidang yang tidak sesuai dengan kompetensinya, sehingga menimbulkan ketidakdisiplinan kerja yang mapan. Kurangnya motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu adanya kepemimpinan yang peduli dalam organisasi untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada pegawai yang hilang.

Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima perlu meningkatkan kinerja; dari pantauan pertama terlihat indikasi ASN di

Dinas Pendidikan Kabupaten Bima kurang baik; dapat dilihat bahwa karyawan masuk dan keluar kantor tanpa bunga. kurang terkontrol, karena kurangnya kesadaran pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan dan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, sangat menarik bagi saya sebagai peneliti untuk mengkaji bagaimana pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima.

B. Perumusan Problematika Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang telah dirumuskan untuk menjadi teritori dan pembatasan dalam karya penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima?
3. Apakah dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kabupaten Bima dalam bidang pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga?

C. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kapasitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima.
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian:

1. Manfaat akademik

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada peneliti dan menganalisis penelitian lingkungan dan masyarakat sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi perguruan tinggi (S1). Di Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

2. Manfaat praktis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk memperkaya wawasan tentang konsep praktik kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima.
   b. Sebagai bahan acuan bagi pemerintah dalam menjalankan tugasnya dalam pembentukan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima.

3. Manfaat teoretis
   a. Sebagai bahan kajian untuk menambah definisi pengetahuan bagi peneliti khususnya dalam kegiatan diskusi ilmiah.
   b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang tertarik pada masalah kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan organisasi kinerja pegawai.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

BAB II

TINJAUAN LITERATUR

A. Kinerja, Definisi dan Ruang Lingkupnya

1. Definisi Kinerja

Menurut Moeheriono (2009: 61), kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kegiatan kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi, yang ditentukan oleh perencanaan strategis suatu organisasi. . Kinerja dapat diukur jika seorang individu atau kelompok karyawan telah memiliki kriteria atau ukuran keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi. Memang, karyawan dapat mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui perangkat informasi, seperti ulasan atau penilaian baik atau buruk dari atasan, mitra, dan bahkan bawahan.

Menurut Kamus Oxford, prestasi adalah proses tindakan atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi; pada kenyataannya, kinerja adalah sebuah konstruk, di mana banyak ahli masih memiliki perspektif yang berbeda dalam menentukan kinerja.

2. Berbagai Faktor Penting Yang Mempengaruhi Kinerja

Berikuti ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2000):

a. Faktor Kapabilitas. Secara psikologis, keterampilan pegawai terdiri dari keterampilan potensial (IQ) dan keterampilan realitas (pendidikan), sehingga pegawai harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.
b. Faktor motivasi. Faktor ini dibentuk oleh sikap seorang pegawai dalam menangani situasi kerja. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan kerja.
c. Pengerjaan logam adalah keadaan pikiran yang mendorong seseorang untuk mencapai potensi kerja yang maksimal.

Gibson (1987), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu;

a. Faktor individu: keterampilan, kemampuan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
b. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
c. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain tugas, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

3. Indikator Kinerja

Menurut Moeheriono (2009: 74), gagasan indikator kinerja atau performance indicator mendefinisikannya. (1) Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur hasil atau outcome suatu kegiatan, (2) sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, (3) sebagai kuantitatif dan ukuran kualitatif yang

menggambarkan tingkat pencapaian suatu tujuan atau sasaran yang ditetapkan oleh organisasi, dan (4) informasi operasional berupa indikator kinerja atau kondisi suatu objek atau sekelompok objek.

Robbins (2006:260) mengemukakan indikator kinerja, yaitu:

Kualitas, pekerjaan diukur dari kinerja pegawai dalam kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas dalam keterampilan dan kemampuan pegawai.

a. Timeline adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil produksi dan waktu maksimum yang tersedia untuk kegiatan lain.
b. Kuantitas adalah besaran yang hasilnya dinyatakan dalam istilah seperti.
c. Jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
d. Efisiensi adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi, "tenaga, uang, teknologi, bahan baku" dimaksimalkan dalam rangka meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
e. Kemandirian adalah tingkat seorang pegawai yang akan mampu menjelaskan fungsi pekerjaannya. Job engagement merupakan tingkat dimana karyawan memiliki komitmen untuk bekerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator kinerja juga sering disamakan dengan ukuran kinerja, namun pada kenyataannya meskipun keduanya sama dalam kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna dan signifikansi.

4. Pengukuran kinerja

Setelah menetapkan indikator kinerja dan semua infrastruktur yang diperlukan, aspek berikut adalah aspek-aspek selanjutnya yang harus diperhatikan.

Pengukuran kinerja adalah ukuran yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung secara ringkas dan dapat dirumuskan sebagai kegiatan pengumpulan data dan informasi yang relevan dengan alat atau tujuan program evaluasi. kegiatan pengukuran ini dapat bersifat mutlak atau kuantitatif, tergantung kegiatannya (Moeheriono, 2009: 93)

Berikut ini adalah indikasi variabel-variabel dalam mengukur kinerja karyawan. Mangkunegara dalam Nurcahyati dkk (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

a. Kualitas kerja adalah seberapa baik karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan.
b. Jumlah kerja adalah berapa lama seorang karyawan bekerja dalam sehari. Jumlah ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
c. Kinerja tugas adalah seberapa jauh karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara akurat atau tanpa kesalahan
d. Tanggung jawab pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan

B. Area Cakupan Kemampuan Kerja

1. Definisi

Menurut Hasibuah (2015: 94), kemampuan kerja adalah suatu pekerjaan yang dicapai seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 67), keterampilan psikologis terdiri dari kemampuan (IQ) dan realitas (pengetahuan dan keterampilan), yang berarti pegawai memiliki IQ di atas rata-rata dengan pelatihan yang memadai untuk jabatannya dan mampu bekerja sehari-hari. lebih mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal.

2. Indikator

Dalam pekerjaan penelitian, kemampuan diukur dengan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2009:58), yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan intelektual
    a. Kecerdasan numerik
    b. Pemahaman verbal
    c. Kecepatan konseptual
    d. Penalaran induktif
    e. Penalaran deduktif
    f. Visualisasi ruang
    g. Penyimpanan

2. Kemampuan fisik
   a. Kekuatan dinamis
   b. Kekuatan tubuh
   c. Kekuatan verbal
   d. Kekuatan statis
   e. Fleksibilitas yang diperluas

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan keterampilan adalah kemampuan seorang individu untuk mencapai hasil kerja, yang merupakan unsur kematangan, pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pelatihan, pendidikan dan pengalaman. Kata.

C. Area Cakupan Motivasi Kerja

1. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan, perhatian, komunikasi yang baik dan penghargaan bagi seseorang yang bekerja, sehingga seseorang menciptakan keinginan untuk bekerja dan meningkatkan hasil kerja atau juga menyebutkan semangat kerja yang tumbuh bagi karyawan untuk mendorong karyawan tersebut. Melayani.

Menurut Hasibuah (2012: 14), motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau gerak. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi itu sendiri menimbulkan pertanyaan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja

sama secara produktif dan berhasil untuk mencapai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Indikator

Dalam penelitian ini, motivasi dapat diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Werther dan Davis dalam Alimuddin (2012):

1) Motivasi eksternal

a. Memberikan upah atau gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum serta kebutuhan hidup minimum.

b. Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan puas bekerja di lingkungan organisasi sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, fisik atau material, dan psikologis/non material, kondisi kerja fisik dalam kaitannya dengan faktor sarana dan prasarana, seperti ukuran ruangan, termasuk menyesuaikan ketersediaan peralatan dan peralatan terbaru. Sedangkan faktor psikologis/imaterial yang berhubungan dengan hubungan antara atasan dengan bawahan lainnya

c. Pengawasan yang baik sebagai kegiatan untuk memantau, mengevaluasi dan membantu Sumber Daya Manusia untuk bekerja secara efektif dan efisien merupakan salah satu kegiatan perilaku organisasi, karena tujuannya adalah perbaikan terus-menerus, peningkatan dan peningkatan keterampilan kerja secara sempurna.

2) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik meliputi:

a. Pekerjaan yang menyenangkan, bekerja tanpa tekanan dan pelaksanaan, kecuali mudah atau tidak rumit. Namun, kerja keras dan rumit juga akan menyenangkan jika dilakukan dalam lingkungan kerja dan saling membantu dan membantu satu sama lain atau dalam suasana kolaborasi yang efektif dan efisien.
b. Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan senang bekerja di bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang, pendidikan, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dimilikinya.
c. Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja muncul bukan hanya sebagai akibat dari pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga tantangan untuk mencapai suatu prestasi, seperti keberhasilan yang diinginkan oleh setiap pekerjaan (SDM). Dengan kata lain, pekerjaan yang menantang mengarah pada motivasi kinerja melalui kompetensi yang sehat dalam arti bahwa mereka jujur dan sportif yang konsisten dengan kemampuan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien.

Untuk memperkuat teori kemampuan kerja dan motivasi kerja, peneliti mengutip beberapa penelitian sebelumnya yang relevan sebagai berikut:

a. Penelitian yang dilakukan oleh Nurpitasari (2018) berjudul "Kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPR Syariah Al-Mabrur Ponorogo". Dengan menggunakan metode

kuantitatif, hasil penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan expost facto menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap nilai dan motivasi kerja. Persamaannya terletak pada kemampuan bekerja dan motivasi kerja, sedangkan perbedaan terletak pada lokasi dan fokus penelitian.

b. Penelitian yang dilakukan oleh Bago (2019) dengan judul "Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah di Kab. Nias Selatan", dengan menggunakan metode kuantitatif, hasil penelitian ini Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Nias Selatan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data kuesioner yang disebarkan kepada 32 responden di Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi Usaha Kecil Menengah di Nias Selatan, kesepakatan terletak pada pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja,

c. Penelitian yang dilakukan oleh Yulius (2014) yang berjudul "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu", dengan menggunakan metode kuantitatif, hasil penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan memotivasi bersama dan sebagian pekerjaan staf sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bangkulu. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang melibatkan seluruh populasi pegawai kesekretariatan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Persamaannya terletak pada pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, perbedaannya terletak pada lokasi dan fokus penelitian.

D. Dukungan dan Sokongan Organisasi

Menurut Flippo (1994: 97), dukungan organisasi adalah bantuan dalam penerapan teknologi, orang-orang yang menjalankan fungsi atau tugas yang memerlukan pencapaian tujuan yang ditetapkan secara rasional.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackon (2001:84), dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima organisasi berupa pelatihan, peralatan, harapan dan tim kerja yang produktif, meliputi:

a. upah
b. pembayaran
c. Bonus

Indikator organisasi

a. Perhatian
b. HARGA
c. tagihan
d. Keakraban

e. informasi

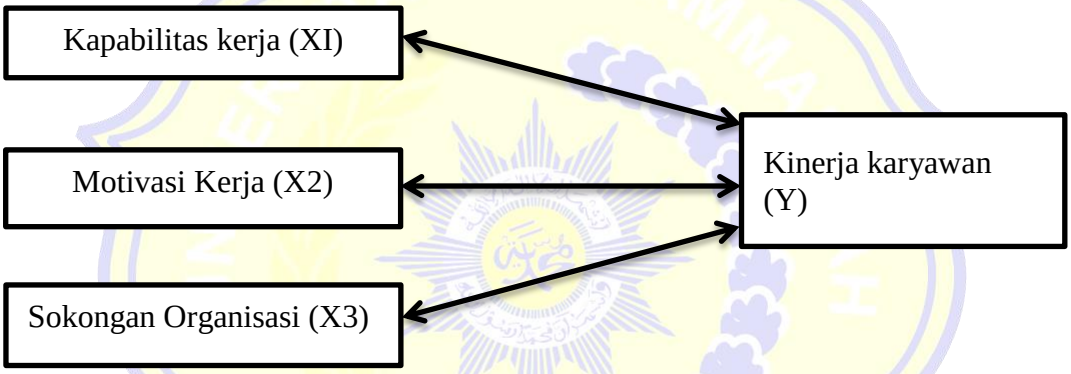
f. Pengembangan diri.

E. Kerangka pikiran

Dengan melakukan studi empiris dan teoritis, diperoleh ringkasan konsep dalam penelitian ini yang terdiri dari pendidikan, pelatihan dan prestasi, yang dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar: 2.2

Kotak pencarian



F. Hipotesa

Berdasarkan penelitian sebelumnya, landasan teori dan kerangka di atas menunjukkan bahwa kinerja, motivasi kinerja dan dukungan organisasi memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut.

Hi1 : Kemampuan Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hi2 : Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan

Hi3 : Sokongan organisasi berdampak pada kinerja karyawan

BAB III

METODE PENCARIAN

A. Jenis Kajian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal pendamping. Menurut Umar (2003) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian sosial kausal digunakan untuk mendeskripsikan hubungan dan dampak antara kemampuan kerja, motivasi kerja, dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima.

B. Waktu dan tempat Kajian

Penelitian direncanakan akan dilakukan selama 1 bulan, masing-masing pertengahan Januari hingga awal Februari, yang akan dilaksanakan di lokasi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima.

C. Teknik Penentuan Populasi, Sampel Dan Responden

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang harus ditentukan oleh peneliti untuk kemudian dapat ditarik kesimpulan, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2002:72).) . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima yang berjumlah 84 orang.

Menurut Chin (1998), penggunaan sampel minimum dalam analisis Bivariat dan Multivariat didasarkan pada; (a) 10 kali lebih besar dari indikator format terbesar yang digunakan untuk mengukur 1 variabel laten, atau (b). 10 kali jumlah jalur struktural terbesar yang ditetapkan ke beberapa variabel laten dalam model struktural. Model dalam penelitian ini tidak memiliki indikator formatif. Jalur struktural sebagian besar indikator dalam penelitian ini adalah 5, sehingga jumlah sampel regresi minimal dalam penelitian ini adalah 40 responden. Jika ukuran sampel standar digunakan dalam model estimasi dalam analisis multivariat dan bivariat, maka akan menghasilkan efek prediksi yang lebih baik (Abdillah, 2015, hlm. 183 dalam Yuniarti (2016).

Penentuan responden dilakukan secara acak (random sampling), yaitu setiap anggota populasi mendapat kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel (Nazir, 2015).

D. Jenis dan sumber data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari peneliti dalam kaitannya dengan objek penelitian, atau dalam hal ini jawaban dan jawaban kuesioner, seperti persepsi terhadap kemampuan bekerja.
2. Data pendukung data sekunder diperoleh dari organisasi atau instansi, serta buku-buku dan literatur lain yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

E. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam rencana penelitian ini antara lain:

1. Teknik angket, yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, kemudian hasil jawaban responden tersebut digunakan sebagai bahan analisis untuk mencapai kesimpulan dalam penelitian.
2. Teknik dokumentasi adalah pencarian data tentang hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, risalah rapat, agenda, dll. (Arikunto, 2006; 231).

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam rencana penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Arikunto (2006:151), "kuesioner adalah alat pengumpulan data yang bertujuan untuk memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang ditulis oleh responden".

Kuesioner penelitian ini merupakan skala pengukuran yang digunakan pada penelitian-penelitian sebelumnya dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian ini, menggunakan skala Likert yang terdiri dari skor 1 sampai 5. Sedangkan untuk dokumentasi berupa penulisan instrumen dan kamera serta penggunaan alat perekam. peralatan.

F. Identifikasi dan klasifikasi variabel

1. Identifikasi variabel

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti adalah:

a. Kinerja karyawan

b. Kemampuan untuk bekerja

c. motivasi kerja

d. Dukungan organisasi

2. Klasifikasi variabel

Berdasarkan identifikasi variabel-variabel di atas, variabel-variabel tersebut dapat diklasifikasikan menjadi (dua), masing-masing:

a. Variabel tak bebas

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bima.

b. Variabel bebas (independen)

Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kemampuan kerja, motivasi kerja, dan dukungan organisasi.

G. Matriks variabel, definisi konseptual, definisi operasional dan indikator variabel

TABEL 1.
Berbagai matriks, definisi konseptual, operasi dan indikator variabel

Variabel	Definisi konseptual	Definisi operasional	Indikator
pertunjukan	Pencapaian Moeheriono (2009;61) merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan,	Penilaian sendiri terhadap pelaksanaan dan kinerja/prestasi kerja selama menjadi pegawai di kantor PKP&O.	- Pekerjaan fisik - Karya intelektual

	sasaran, visi dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi.	Kabupaten Bima.	
Kemampuan untuk bekerja	Mangkunegara (2011, p67) keterampilan psikologis terdiri dari kemampuan (IQ) dan kenyataan (pengetahuan dan keterampilan), yang berarti karyawan memiliki IQ di atas rata-rata dengan pelatihan yang memadai untuk posisinya dan mahir dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga kinerjanya lebih baik. mudah dicapai. maksimum	Penghargaan diri oleh pegawai atas kemampuannya secara fisik dan intelektual menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja di kantor PKP & O. Bima.	- Kemampuan fisik - Kemampuan intelektual
motivasi kerja	Dorongan, perhatian, komunikasi yang baik dan penghargaan terhadap seseorang yang bekerja sehingga seseorang tersebut menciptakan keinginan untuk bekerja dan meningkatkan hasil kerja.	Umpan balik dari karyawan mengenai dorongan yang mendorongnya untuk bekerja dan mencapai hasil yang maksimal selama bekerja di kantor PKP & OKab. tanaman	- Di dalam - luar
Sokongan organisasi	mathis dan jackon (2001; 84) dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima organisasi dalam bentuk pelatihan,	Tanggapan dari karyawan tentang bagaimana organisasi memberikan dukungan dengan	- Perhatian - HARGA - tagihan - informasi - Keakraban - Pengemban

	peralatan, harapan dan tim kerja yang produktif.	pelatihan, peralatan, penerimaan dan pembentukan tim kerja yang produktif selama bekerja di Dinas PKP & O Kab. tanaman	gan diri

H. Analisis data

1. Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan bentuk skala untuk mengukur sikap yaitu skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok dalam kaitannya dengan peristiwa atau fenomena sosial (Riduwan, 2003:12). Jawaban untuk setiap poin dalam kuesioner memiliki tingkatan dari yang terendah hingga tertinggi. Bobot masing-masing variabel menggunakan instruksi berikut:

a. Grade 5 jika responden memilih jawaban Saya sangat setuju (SS)
b. Grade 4 jika responden memilih jawaban Setuju (S)
c. Poin 3 jika responden memilih jawaban Setuju (CS)
d. Grade 2 jika responden memilih jawaban Tidak Setuju (TS)
e. Poin 1 jika responden memilih jawaban Sangat Setuju (STS)

Nilai mean atau mean dari setiap variabel dimasukkan ke dalam kelas-kelas pada interval tertentu. Interval kelas berkaitan dengan rumus berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{Nilai\ Tertinggi - Nilai\ Terendah}{Jumlah\ Kelas}$$

Nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1 dan jumlah kelas adalah 5, maka nilai intervalnya diperoleh dengan menggunakan rumus di atas, masing-masing:

Interval Kelas = $\frac{5-1}{5}$ = 0,8

Interval tersebut kemudian digunakan sebagai pedoman untuk menentukan batas bawah dan batas atas masing-masing kelas, yang pada akhirnya akan digunakan kelas-kelas tersebut untuk memasukkan mean dari setiap variabel untuk menentukan hasil belajar. Petunjuk untuk kategori yang digunakan adalah sebagai berikut:

TABEL 2
KATEGORI TIF BERBEDA NILAI INTERNASIONAL TQ CILALSISIG LAYANAN DIGITAL DAN KEPUASAN PELANGGAN.

Interval	**Kinerja**	**Kemampuan Kerja**	**Motivasi Kerja**	**Dukungan Organisasi**
1,00 - 1,79	Sangat Buruk	Sangat Buruk	Sangat Rendah	Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Buruk	Buruk	Rendah	Rendah
2,60 –3,39	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi
3,40 –4,19	Baik	Baik	Tinggi	Tinggi
4,20 –5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

2. Uji Hipotesis

Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan regresi logistik sekuensial Regresi logistik reguler merupakan analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel

respon dan variabel prediktor, dimana variabel respon diukur dalam skala ordinal.

Tujuan dari metode probabilitas maksimum adalah untuk menjelaskan probabilitas observasi sebagai fungsi dari parameter yang tidak diketahui yang dapat dikompilasi dengan fungsi yang disebut fungsi probabilitas. Hosmer dan Lemeshow, 2000). Cara mengestimasi parameter dalam regresi logistik ordinal adalah dengan metode probabilitas maksimum. Kategori respon pada regresi logistik ordinal memiliki urutan, sehingga model logit yang digunakan adalah model logit kumulatif.

Model logit dari jawaban tunggal dalam model logit adalah:

Logit (Yi) = ln (Y1 / (1-Y1) = + 1x1

Karena pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan dan kejujuran responden dalam menjawab pertanyaan menjadi sangat penting. Dan validitas suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Jika alat ukur tersebut tidak valid dan tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian tidak dapat menggambarkan keadaan saat ini. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan jenis tes yang berbeda, yaitu uji validitas (uji validitas) dan uji reliabilitas (uji reliabilitas) untuk menguji kesungguhan jawaban responden.

3. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah perangkat alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas

dimaksudkan sebagai ukuran seberapa akurat suatu alat ukur menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu alat ukur yang validitasnya sangat tinggi berarti memiliki penyimpangan yang kecil, artinya data yang dikumpulkan merupakan data yang reliabel, seperti dikutip Cooper & Emory (1999:60), seperti dikutip Alisyahban (2003) validitas menunjukkan sejauh mana mana alat ukur mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai UKM dalam analisis faktor. Jika nilainya di atas 0,5 maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid.

4. Tes Keterpercayaan

Penerapan tes ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen pengumpulan data pada dasarnya menunjukkan tingkat akurasi, presisi, konsistensi, atau daya tahan instrumen untuk mendeteksi gejala tertentu dari sekelompok individu, meskipun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas pada soal yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten ketika dilakukan pengukuran berulang terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Setelah melewati proses pengujian validasi artikel, suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien lebih besar dari 0,6 (Gujarati, 1995).