

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pada SMP Negeri 15 Semarang)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada STIE Pelita Nusantara

Disusun oleh :

TARSISIA FITRI RAHARDINI
NIM. A02.20.0718P

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
PELITA NUSANTARA
SEMARANG
2023**

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PELITA NUSANTARA

PROGRAM STUDI STRATA SATU MANAJEMEN

LEMBAR PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI

Nama : TARSISIA FITRI RAHARDINI
NIM : A02.20.0718P
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi
Kasus Pada SMP Negeri 15 Semarang)

Dinyatakan disetujui dan diterima Dewan Penguji untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**.

Pada Ujian Lisan tanggal : 12 Juli 2023

Ketua Penguji

Anggota Penguji

(Dra. Lies Indriyatni, M.Si)

(Rudika Harminingtyas, SE,MM)

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PELITA NUSANTARA

PROGRAM STUDI STRATA SATU MANAJEMEN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : TARSISIA FITRI RAHARDINI
NIM : A02.20.0718P
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi
Kasus Pada SMP Negeri 15 Semarang)

Telah diperiksa dan disetujui

Semarang, Juli 2023

Pembimbing

(**Dra. Maduretno Widowati, MM**)

Mengetahui,
Ketua STIE Pelita Nusantara Semarang

Dr. Luhglatno, SE., MM., M.Si.

HALAMAN PERNYATAAN HASIL KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : TARSISIA FITRI RAHARDINI

NIM : A02.20.0730P

Jurusan : Manajemen

Adalah mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara (STIE PENA) Semarang dan menyatakan bahwa **Tidak melakukan penjiplakan (plagiat)** dalam menyusun skripsi. Apabila terbukti saya melakukan penjiplakan secara sengaja, maka siap menerima sanksi akademik sesuai peraturan yang berlaku.

Semarang, Juli 2023

TARSISIA FITRI RAHARDINI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Jangan takut jatuh, karena yang tidak pernah memanjatlah yang tidak pernah jatuh"

(Hamka)

"Apapun yang terjadi, teruslah melangkah dan tetap semangat. Percayalah semua akan baik-baik saja jika kau mau melibatkan Tuhanmu dalam urusanmu"

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada :

- Kedua Orangtuaku Tercinta
- Suami dan Anakku Tersayang
- Saudara-saudaraku yang selalu memberi semangat dan cinta kasih
- Almamaterku.

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 15 Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara SMP Negeri 15 Semarang yang berjumlah 45 orang. Sampel yang diambil sejumlah 45 pegawai. Teknik sampling yang digunakan sampling jenuh. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh nilai t-hitung $2,146 > t$ tabel $1,681$ dan sig $0,038 < 0,05$, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh nilai t-hitung $2,176 > t$ tabel $1,681$ dan sig $0,035 < 0,05$, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh nilai t-hitung $2,114 > t$ tabel $1,681$ dan sig $0,041 < 0,05$, Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh nilai F-hitung $24,656 > F$ -tabel $2,833$ dan sig $0,000 < 0,05$

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation, work ability and organizational commitment on employee performance at SMP Negeri 15 Semarang.

The population in this study were all State Civil Servants of SMP Negeri 15 Semarang, totaling 45 people. The samples taken were 45 employees. The sampling technique used is saturated sampling. The data analysis tool used in this study is multiple regression analysis.

Based on the results of the study: There is a positive and significant influence between Work Motivation on Employee Performance obtained by a t-count value of 2.146 > t table 1.681 and sig 0.038 <0.05, There is a positive and significant influence between Work Ability on Employee Performance which is obtained by value t-count 2.176 > t table 1.681 and sig 0.035 <0.05, There is a positive and significant influence between Organizational Commitment on Employee Performance obtained by t-count value 2.114 > t table 1.681 and sig 0.041 <0.05, Simultaneously there positive and significant influence between Work Motivation, Work Ability and Organizational Commitment to Employee Performance obtained by F-count 24.656 > F-table 2.833 and sig 0.000 <0.05

Keywords: *Work Motivation, Work Ability, Organizational Commitment, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala anugerah dan kemurahan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada SMP Negeri 15 Semarang)”**.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan persiapan, pelaksanaan hingga tersusunnya skripsi ini terutama kepada :

1. Bapak Dr. Luhgiatno, S.E., M.M., M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara Semarang .
2. Ibu Rudika Harminingtyas, SE, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Ibu Susanti Wahyuningsih, SE., MM., selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan selama penulis menempuh program studi Manajemen.
4. Ibu Dra. Maduretno Widowati, MM. selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk selalu memberikan bimbingan, saran, pengarahan dan koreksi yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
5. Para Dosen dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara Semarang yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada penulis selama kuliah.

6. Bapak Drs. Mohamad Hadi Utomo, M.Pd., selaku Kepala SMP Negeri 15 Semarang yang memberikan dorongan selama penulis menempuh program studi Manajemen.
7. Kedua Orangtua, adik, suami serta anak-anak yang saya sayangi, terimakasih atas segala kasih sayang dan do'a terbaik, perhatian, dorongan dan nasihatnya.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman, doa dan motivasi kepada penulis selama penyelesaian skripsi ini

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan masukan yang membangun sehingga skripsi ini berguna bagi semua pihak.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan bagi semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, Juli 2023

Tarsisia Fitri Rahardini

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN HASIL KARYA	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Kegunaan Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori Dan Penelitian Terdahulu	10
2.1.1 Landasan Teori	10

2.1.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Motivasi Kerja	17
2.1.1.3 Kemampuan Kerja	22
2.1.1.4 Komitmen Organisasi	26
2.1.2 Penelitian Terdahulu.....	31
2.2 Pengaruh Antar Variabel	33
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai....	33
2.2.2 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	34
2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	34
2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	35
2.3 Kerangka Pemikiran	37
2.4 Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	39
3.1.1 Variabel Penelitian	39
3.1.2 Definisi Operasional	40
3.2 Penentuan Populasi dan Sampel	41
3.3 Jenis dan Sumber Data	41
3.4 Metode Pengumpulan Data	42
3.5 Metode Pengolahan Data.....	44
3.6 Analisis Data	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	51
4.1.1 Gambaran Umum.....	51
4.1.2 Visi dan Misi	51
4.2. Gambaran Umum Responden.....	52

4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	54
4.3.1. Motivasi Kerja	56
4.3.2. Kemampuan Kerja	57
4.3.3. Komitmen Organisasi.....	58
4.3.4. Kinerja Pegawai	60
4.4. Uji Instrumen.....	60
4.4.1. Uji Validitas	60
4.4.2. Uji Reliabilitas.....	61
4.4.3. Uji Asumsi Klasik	62
4.5. Metode Analisis.....	66
4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
4.5.2. Pengujian Hipotesis	68
4.5.3. Koefisien Determinasi	70
4.6. Pembahasan	70
4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ..	70
4.6.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	71
4.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	72
4.6.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	73
 BAB V	
PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77
 DAFTAR PUSTAKA	78
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Research Gap	4
2.1 Penelitian Terdahulu	31
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	40
4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur	53
4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
4.5 Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Motivasi Kerja.....	56
4.6 Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Kemampuan Kerja.....	57
4.7 Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Komitmen Organisasi.....	58
4.8 Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Kinerja Pegawai	59
4.9 Hasil Perhitungan Validitas Indikator	61
4.10 Hasil Perhitungan Reliabilitas.....	62
4.11 Hasil Uji Kolmogrov Smirnov	63
4.12 Hasil Output SPSS : Uji Multikolinearitas (VIF-Tolerance)	64
4.13 Hasil Output SPSS : Uji Glejser.....	65
4.14 Hasil Analisis Regresi	66
4.15 Hasil Uji t	68
4.16 Hasil Uji F	69
4.17 Nilai Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
4.1 Uji Normalitas.....	63
4.2 Grafik Plot.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	83
Lampiran 2 : Tabulasi data Hasil Penelitian	87
Lampiran 3 : Karakteristik Responden.....	88
Lampiran 4 : Frekuensi Tabel	89
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	93
Lampiran 6 : Hasil Uji Kolmogrov Smirnov	97
Lampiran 7 : Hasil Uji Glejser	98
Lampiran 8 : Hasil Uji Regresi	99
Lampiran 9 : Hasil Cek Turnitin	100
Lampiran10 : Surat Keterangan Penelitian	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai sebagai aparatur sipil negara mempunyai peran yang sangat penting, yaitu pelaksanaan, perencanaan, dan pengawas penyelenggara tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional, bebas intervensi politik, serta bersih dari praktik KKN (Korupsi Kolusi dan Nepotisme). Sebagaimana yang dikemukakan didalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN dan peraturan pemerintah tentang kepegawaian. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu alat negara yang saat ini selalu menjadi sorotan publik karena semakin meningkatnya tuntutan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kasmir (2018) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: Kemampuan Kerja, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, Motivasi Kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Untuk mewujudkan kinerja pegawai

yang optimal sesuai dengan yang diharapkan antara lain dipengaruhi oleh adanya dorongan atau motivasi dari pegawai untuk bersedia bekerja lebih keras, kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Wibowo (2018) Motivasi Kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan. Dengan Motivasi Kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Kemampuan Kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa Kemampuan Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemampuan Kerja pegawai merupakan faktor yang membuat seseorang pegawai mampu atau dapat mengerjakan sesuatu. Kemampuan Kerja seseorang yang baik akan meningkatkan kinerjanya dan mempermudah dirinya dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya oleh instansi.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah Komitmen Organisasi. Hidayat (2021) menyatakan bahwa Komitmen organisasi dapat dilihat dari keseriusan pegawai untuk bersama dan bertahan

bekerja pada organisasi serta keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasi pegawai. Seberapa jauh komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi sangatlah penting, karena pegawai yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif mengemban pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai memperlihatkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian Dewi (2022) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri 10 Pekanbaru” dengan hasil Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 10 Pekanbaru. Serta tidak didukung hasil penelitian Lisnawati (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi” dengan hasil ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai. Tidak ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Safitri (2021) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat” dengan hasil Terdapat pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang serta tidak didukung hasil penelitian Rosdiana (2022) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan komitmen

organisasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar” dengan hasil Kemampuan Kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar.

Beberapa penelitian sebelumnya berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai memperlihatkan adanya perbedaan atau kesenjangan dalam kesimpulan penelitiannya. Hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Research Gap

No	Peneliti	Motivasi Kerja	Kemampuan Kerja	Komitmen Organisasi
1	Safrizal (2019)	V	V	-
2	Siahaan (2019)	X	-	-
3	Hidayat (2021)	-	-	V
4	Syafitri (2021)	V	-	V
5	Lisnawati (2022)	V	X	-
6	Dewi (2022)	-	V	-
7	Rosdiana (2022)	-	-	X
8	Rusdin (2022)	V	-	V
9	Siska (2022)	-	V	V

Sumber : Data yang diolah, 2023

Keterangan

V = Berpengaruh

X = Tidak Berpengaruh

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang hasilnya tidak konsisten antara satu dengan yang lainnya maka menjadi *research gap* dalam penelitian ini untuk membuktikan langsung perbedaan yang ada di lapangan.

SMP Negeri 15 Semarang adalah sebuah instansi pemerintah di bidang pendidikan yang mempunyai peranan yang cukup strategis dalam

memberikan pelayanan baik kepada masyarakat maupun badan atau dinas atau kantor yang berada di Kota Semarang sehingga diharapkan mampu melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan SMP Negeri 15 Semarang perlu ditingkatkan yaitu dengan menerapkan kinerja pegawai seoptimal mungkin. Hal ini didasarkan atas kondisi nyata yang terjadi di SMP Negeri 15 Semarang, terutama kinerja aparatur pelaksanaannya belum seluruhnya optimal dan masih perlu ditingkatkan, yaitu permasalahan Motivasi Kerja, yaitu kurangnya pemberian motivasi akibatnya kinerja yang ditunjukkanpun tidak maksimum. Selain itu kurangnya penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai juga menyebabkan kurangnya motivasi para pegawai untuk bekerja lebih serius lagi. Permasalahan Kemampuan Kerja yaitu terdapat pegawai yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan ataupun memang kemampuannya kurang sehingga berdampak pada kinerjanya yang kurang baik ketika menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Permasalahan komitmen organisasi yaitu pegawai merasa belum memiliki ikatan dengan organisasi yang ditempatinya saat ini dengan memaknai organisasi sebagai tempat untuk mencari uang saja.

Kinerja merupakan aspek terpenting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Peningkatan kinerja yang baik harus dibarengi dengan Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai bagian yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang diberikan dan tidak dapat

dipungkiri bahwa sumber daya manusia adalah salah satu asset yang memegang kunci penting bagi instansi khususnya di SMP Negeri 15 Semarang dalam mencapai visi yang baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu dilakukan penelitian tentang **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada SMP Negeri 15 Semarang)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 15 Semarang ?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 15 Semarang ?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 15 Semarang ?
4. Apakah Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 15 Semarang ?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh positif dan signifikan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 15 Semarang.
2. Menganalisis pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 15 Semarang.
3. Menganalisis pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 15 Semarang.
4. Menganalisis pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 15 Semarang.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Manfaat Praktis

a. SMP Negeri 15 Semarang

Memberikan masukan SMP Negeri 15 Semarang agar dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai pada melalui Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dan sebagai bahan acuan atau tambahan referensi bagi penelitian mendatang.

1.4. Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan dibahas dalam 5 bab, yaitu Bab I pendahuluan, Bab II tinjauan pustaka, Bab III metode penelitian, Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, Bab V penutup

BAB I. Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan Pustaka, berisi tentang landasan teori yang meliputi pengertian Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai, penelitian terdahulu, pengaruh antar variabel, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III. Metode Penelitian, berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data dan analisis data.

BAB IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang identitas responden, analisis deskriptif meliputi uraian tentang variabel Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. Selanjutnya

uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, pengujian hipotesis, koefisiensi determinasi, dan pembahasan.

BAB V. Penutup, berisi tentang kesimpulan dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori Dan Penelitian Terdahulu

2.1.1. Landasan Teori

2.1.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Busro (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para pegawai dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan *output drive from processes, human or otherwise* (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses).

Masram (2017) menyatakan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,

seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Dari beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, semakin baik seorang pegawai memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

2.1.1.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, yaitu:

1. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu:

- a. Kemampuan fisik yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan, yaitu berupa 13 faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.
- b. Kemampuan mental/intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual seperti kecerdasan numeric, pemahaman

verbal, kecepatan perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

2. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat apa yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

3. Peluang (*Opportunity*)

Peluang yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan, karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja, meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

Wirawan (2017) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor Lingkungan Internal

Organisasi Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, komitmen organisasi serta sistem manajemen dan kompensasi.

2. Faktor Lingkungan Eksternal

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang

memengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, kompetitor.

3. Faktor Internal

Pegawai atau Pegawai Yaitu merupakan faktor – faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor – faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor – faktor yang diperoleh misalnya Kemampuan Kerja, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan Motivasi Kerja.

Simanjutak (2016) menyatakan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan pada tiga kelompok yaitu :

1. Kompetensi individu seperti kecerdasan, Motivasi Kerja, disiplin bekerja, dan etos kerja.
2. Dukungan organisasi seperti penyediaan sarana dan prasarana, dan kenyamanan, lingkungan kerja dan
3. Dukungan manajemen seperti kepemimpinan, hubungan yang harmonis, dan pengembangan karir

2.1.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 dan Perka BKN No. 1 Tahun 2013 maka penilaian kinerja PNS mulai 1 Januari. Penilaian Kinerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan

oleh pejabat penilai sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Tata cara Penilaian Kinerja Pegawai adalah menilai dua unsur yaitu :

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang PNS. Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP ini meliputi beberapa aspek yaitu

a. Aspek Kuantitas

Kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya dan dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

b. Aspek Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

c. Aspek Waktu

Ketepatan waktu berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan, yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan.

d. Aspek Biaya

Dalam melaksanakan tugasnya para pegawai diharapkan dapat menggunakan segala sumber daya keuangan yang ada di dalam organisasi yang bersangkutan untuk membantu penyelesaian tugas pekerjaan baik dari segi waktu maupun hasil kerja.

2. Perilaku Kerja

Penilaian kerja juga diukur dengan indikator perilaku kerja, yaitu :

a. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait dan instansi lain.

b. Integritas

Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

c. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang dan/atau golongan.

d. Disiplin

Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-

undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.

e. Kerja Sama

Kemauan dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna.

Kepemimpinan

Kemampuan dan kemauan Pegawai Negeri Sipil untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang

dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

2.1.1.2. Motivasi Kerja

2.1.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan yang menyebabkan suatu tindakan atau perubahan. Ganyang (2018) mengartikan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menstimulasi pihak lain termasuk pegawai untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan, 2018). Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka Motivasi Kerja merupakan upaya yang terdapat pada pegawai baik yang bersumber dari dirinya atau bisa jadi dari pihak lain demi meningkatkan efektivitas kerja dari pegawai tersebut, demi dirinya sendiri dan juga demi keberlangsungan perusahaan yang dinaunginya

2.1.1.2.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Wirawan (2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja :

1. Faktor motivasi

Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan Kemampuan Kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

2. Faktor penyehat

Faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator dan berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Siagian (2018) menjelaskan bahwa Motivasi Kerja dipengaruhi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu

1. Gaji Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Prestasi Kerja/Keberhasilan

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor Motivasi Kerja bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor Motivasi Kerja, karena keberadaannya sangat menentukan bagi Motivasi Kerja untuk berforma tinggi.

4. Pengakuan/Penghargaan

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat Motivasi Kerja yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

5. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan pegawai bahwa mereka telah mampu

mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa pegawainya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan pegawainya untuk tidak pindah ke tempat yang lain

2.1.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Siagian (2018) adalah sebagai berikut:

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan).

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2018) sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4. Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.1.1.3. Kemampuan Kerja

2.1.1.3.1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2017).

Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2017). Menurut Robbins (2017), Kemampuan Kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan Kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik

adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan

Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka Kemampuan Kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

2.1.1.3.2. Jenis Kemampuan Kerja

Jenis Kemampuan Kerja menurut Robbins (2017) yaitu

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

2.1.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Handoko (2017) menyebutkan bahwa faktor dari Kemampuan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor pendidikan formal

Pendidikan formal sangat berpengaruh terhadap Kemampuan Kerja pegawai, karna pendidikan formal ini dapat meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan- persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2. Faktor pelatihan

Pelatihan sangat penting bagi pegawai karena dengan pelatihan, pegawai dapat menambah pengetahuan dan keterampilan mereka dalam melakukan pekerjaan. Pelatihan ini bertujuan untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan bisnis dan operasional-operasional industri sejak hari pertama masuk kerja dan memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam perusahaan dengan jalan mengembangkan kebutuhan keterampilan, pengetahuan dan sikap.

3. Faktor pengalaman kerja

Pengalaman kerja sangat menentukan Kemampuan Kerja pegawai, karna hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan, sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan.

2.1.1.3.4. Indikator Kemampuan Kerja

Mangkunegara (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator Kemampuan Kerja, yaitu:

1. Keahlian dan keterampilan.

Setiap pegawai harus memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Tanggung jawab bekerja.

Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menjadi tanggung jawab dalam bekerja.

3. Kemampuan bekerja sama.

Dengan adanya kerjasama akan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Ketepatan waktu bekerja.

Sejauh mana waktu yang digunakan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

5. Hasil kerja.

Kegiatan yang dilakukan dan memperoleh hasil akhir yang sesuai dan yang di harapkan

Menurut Winardi (2018) mengemukakan bahwa Kemampuan Kerja terdiri dari indikator-indikator berikut ini :

1. Keterampilan (*skill*) adalah keterampilan dan kecakapan pegawai sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimilikinya. Indikator *skills* meliputi : mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif,

inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan mengoperasikan komputer.

2. Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan dibidang kerjanya. Indikator *knowledge* meliputi : latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya dan sering mengikuti pelatihan dibidangnya.
3. Pengalaman kerja (*work experience*) adalah pengalaman kerja yang dimiliki pegawai atau sumber daya manusia yang bersangkutan.

2.1.1.4. Komitmen Organisasi

2.1.1.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2017) bahwa Komitmen Organisasi adalah cerminan dimana seorang pegawai dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Mowday (dalam Sopiah, 2018) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam

organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Sopiah (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada pegawai yang ditandai dengan adanya Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi merupakan suatu keadaan di mana pegawai memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

2.1.1.4.2. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sopiah (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi yaitu :

1. Faktor personal adalah usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan adalah lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3. Karakteristik struktur adalah besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
4. Pengalaman kerja adalah pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda

2.1.1.4.3. Indikator Komitmen Organisasi

Sopiah (2018) mengungkapkan indikator komitmen organisasi yaitu :

1. Kemauan

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, kemauan berasal dari kata dasar *mau* yang berarti sungguh-sungguh (berbuat sesuatu), kemudian mendapat imbuhan *ke – an* yang berarti menunjukkan keinginan untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu dengan sungguh-sungguh. Berdasarkan definisi diatas seorang pegawai dikatakan mempunyai kemauan apabila ia secara sungguh-sungguh dapat mengerjakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian kemauan pegawai dapat mencerminkan sampai sejauh mana tingkat komitmen pada organisasi.

2. Kesetiaan

Kesetiaan pegawai dapat dilihat dari kesediaan pegawai untuk mentaati dan melaksanakan kesepakatan serta tata nilai yang berlaku pada organisasinya. Pegawai yang mempunyai kesetiaan pada organisasinya, akan senantiasa dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, mempunyai

loyalitas yang tinggi serta selalu mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku pada organisasinya. Hal ini sesuai dengan arti kesetiaan itu sendiri, dimana dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kesetiaan diartikan sebagai keteguhan hati dan ketaatan.

3. Kebanggaan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kebanggaan berasal dari kata dasar bangga yang kemudian mendapat imbuhan ke- an. Kebanggaan berarti kebesaran hati, perasaan bangga, kepuasan diri akan suatu keunggulan. Kebanggaan pegawai terhadap organisasinya dapat digunakan sebagai indikator tingkat komitmen pegawai, karena dengan adanya kebanggaan, maka pegawai akan melaksanakan aktifitas dalam organisasi dengan sebaik-baiknya agar keanggotaan kan dapat dipertahankan. Kebanggaan pegawai akan muncul apabila perusahaan mampu memenuhi kebutuhan pegawai, perusahaan mempunyai citra yang baik di masyarakat serta keyakinan pegawai bahwa perusahaan akan berkembang sesuai dengan kemajuan tehnologi dan informasi

Busro (2018) mengemukakan bahwa terdapat indikator komitmen organisasi, yaitu :

1. Affective commitment, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional pegawai. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi. Indikatornya adalah

- a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi,
 - b. Loyalitas terhadap organisasi, dan
 - c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Continuance commitment, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi. Indikatornya adalah
- a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,
 - b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
3. Normative commitment, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi. Indikatornya adalah
- a. Kemauan bekerja
 - b. Tanggung jawab memajukan organisasi

Yusuf (2018) menyebutkan indikator komitmen organisasi antara lain adalah :

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
2. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.
3. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi

2.1.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan variabel Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul / Peneliti / Tahun	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai SNVT PJSA WS.IAKR Prov. Sumbar Siska (2022)	Variabel Bebas Pelatihan Kemampuan Kerja Komitmen organisasi Variabel Terikat Kinerja pegawai	Regresi berganda	Kemampuan Kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una Rusdin (2022)	Variabel Bebas Komitmen organisasi, Motivasi Kepuasan kerja Variabel Terikat Kinerja pegawai	Regresi berganda	Komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Pengaruh Kemampuan Kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar Rosdiana (2022)	Variabel Bebas Kemampuan Kerja Komitmen organisasi Variabel Terikat Kinerja pegawai	Regresi berganda	Kemampuan Kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar

No	Judul / Peneliti / Tahun	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri 10 Pekanbaru Dewi (2022)	Variabel Bebas Kemampuan Kerja Variabel Terikat Kinerja guru	Regresi sederhana	Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 10 Pekanbaru.
5	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi Lisnawati (2022)	Variabel Bebas Motivasi Kerja Kemampuan Kerja Variabel Terikat Kinerja pegawai	Regresi berganda	Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai. Tidak ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai
6	Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat Syafitri (2021)	Variabel Bebas Komitmen organisasi Lingkungan Kerja Motivasi Variabel Terikat Kinerja pegawai	Regresi berganda	Terdapat pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang
7	Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Hidayat (2021)	Variabel Bebas Motivasi Kerja komitmen organisasi Variabel Terikat Kinerja pegawai	Regresi berganda	komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

No	Judul / Peneliti / Tahun	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
8	Pengaruh Motivasi Kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Siahaan (2019)	Variabel Bebas Motivasi Kerja komitmen organisasi Variabel Terikat Kinerja pegawai	Regresi berganda	Motivasi Kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
9	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara Safrizal (2019)	Variabel Bebas Kemampuan Kerja, kompensasi, budaya organisasi dan Motivasi Kerja Variabel Terikat Kinerja guru	Regresi berganda	Kemampuan Kerja, kompensasi, budaya organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Aceh Utara

2.2. Pengaruh Antar Variabel

2.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sunyoto (2017) menyatakan bahwa Motivasi Kerja adalah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan guna mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya motivasi dari seorang pegawai memiliki hubungan erat dengan tingkat kinerja, karena dengan adanya motivasi akan memberikan dorongan pada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan

menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Bertitik tolak dari pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 15 Semarang

2.2.2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja pegawai yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pihak organisasi harus mempertimbangkan kondisi-kondisi dari seluruh pegawainya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan Kemampuan Kerja yang baik bagi para pegawainya (Nawawi, 2016). Kemampuan juga merupakan suatu dimensi perilaku keahlian yang dimiliki seseorang atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan Kerja yang disesuaikan dengan tugas yang diberikan akan meningkatkan kinerja yang ada didalam organisasi. karena ketika Kemampuan Kerja yang dimiliki tidak sesuai dengan tugas yang dibebankan maka akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Bertitik tolak dari pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₂ : Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 15 Semarang

2.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Suparyadi (2017) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan sikap menyukai organisasi dan berusaha secara maksimal untuk

kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik dan pengabaian terhadap komitmen pada organisasi akan menimbulkan kerugian. Jika seorang pegawai merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat terus meningkat. Bertitik tolak dari pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₃ : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 15 Semarang

2.2.4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Suparyadi (2016) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap insentif atau kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Menurut Hasibuan (2018) Kemampuan Kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi. Pegawai yang tidak memperoleh Kemampuan

Kerja akan mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Jika pegawai merasa puas maka kinerja semakin meningkat.

Wibowo (2018) menyatakan bahwa kemampuan menunjukkan kapabilitas yang dimiliki orang yang relatif stabil untuk mewujudkan rentang aktivitas tertentu yang berbeda, tetapi berhubungan. Kemampuan Kerja sangat menentukan kinerja pegawai didalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaannya pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. sehingga Kemampuan Kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Menurut Wibowo (2018) Komitmen Organisasi merupakan keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut dalam upaya peningkatan Kinerja. Adanya pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi pegawai yang baik pada perusahaan. Pegawai yang memang memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut, karena di dalam jiwa nya memiliki semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai untuk lebih baik. Bertitik tolak dari pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

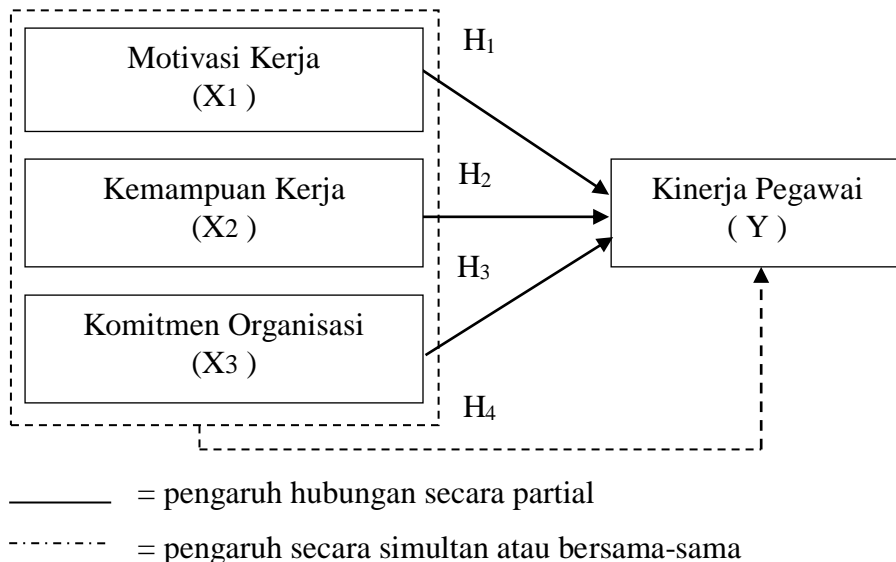
H₄ : Diduga Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 15 Semarang

2.3. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini terdapat variabel independen dan dependen. Dimana variabel independennya adalah Motivasi Kerja (X₁), Kemampuan Kerja (X₂), Komitmen Organisasi (X₃) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y). Alur pemikiran dalam penyelesaian penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis

Arikunto (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, maka hipotesis dapat dikemukakan adalah:

H₁ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di SMP Negeri 15 Semarang

H₂ : Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di SMP Negeri 15 Semarang

H₃ : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di SMP Negeri 15 Semarang

H₄ : Diduga Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di SMP Negeri 15 Semarang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1. Variabel Penelitian

Suliyanto (2018) menyatakan bahwa variabel adalah atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lainnya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen.

1. Variabel independen (bebas)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus. Preditor, antecedent. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah perubahan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2019). Variabel independen dalam penelitian ini adalah: Motivasi Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3)

2. Variabel dependen (terikat)

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat,

kerena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2019). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah: Kinerja Pegawai (Y).

3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjabarkan variabel tertentu :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi Kerja adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal (Mangkunegara, 2018)	a. Tanggung Jawab b. Prestasi kerja c. Peluang maju d. Pengakuan e. Pekerjaan menantang (Mangkunegara 2018)
2	Kemampuan Kerja (X2)	Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu (Robbins, 2017).	a. Keahlian b. Ketrampilan c. Pengetahuan d. Kerjasama e. Pengalaman kerja (Luthans, 2018)
3	Komitmen Organisasi (X3)	Komitmen organisasi yang adalah cerminan dimana seorang pegawai dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya (Kreitner dan Kinicki, 2017)	a. Kemauan b. Kesetiaan c. Kebanggaan (Sopiah, 2018)
4	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018)	a.Kualitas b.Kuantitas c.Ketepatan waktu d.Efektivitas e.Kemandirian (Robbins dan Judge, 2017)

3.2. Penentuan Populasi Dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan membuat kesimpulan (Sanusi, 2017). Dalam suatu penelitian, populasi yang dipilih berhubungan erat dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara SMP Negeri 15 Semarang yang berjumlah 45 orang. Karena jumlah pegawai hanya 45 orang, maka menganalisis seluruh populasi.

3.2.2. Sampel

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel (sampling) adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia (Sanusi, 2017). Sampel penelitian yang dilakukan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sample apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019).

3.3. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa jenis data ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Moleong (2016) menjelaskan sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Jenis data yang digunakan adalah data digunakan adalah data primer dan data sekunder yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung dan segera diperoleh dari sumber data oleh peneliti untuk tujuan yang khusus dan diperoleh secara langsung dari sumber asli (Umar, 2017). Data primer yakni dengan menggunakan kuesioner responden yang merupakan pegawai di SMP Negeri 15 Semarang. Kuesioner tersebut sebagai alat yang digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai.

2. Data sekunder

Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sugiyono, 2019). Terkait dengan data sekunder, peneliti tinggal memanfaatkan data tersebut menurut kebutuhannya. Data sekunder selain tersedia di instansi tempat di mana penelitian itu dilakukan juga tersedia di luar instansi atau lokasi penelitian. Data sekunder yang tersedia di lokasi penelitian disebut dengan data sekunder internal, sedangkan yang tersedia di luar lokasi penelitian disebut dengan data sekunder eksternal. Sedangkan data sekunder yang sudah tersedia di instansi tempat di mana dalam penelitian ini adalah Data laporan Rekap Absen.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Setelah mengidentifikasi variabel dalam suatu masalah dan mengembangkan kerangka teoritis, langkah berikutnya adalah mendesain data yang diperlukan dapat dikumpulkan dan dianalisis untuk sampai pada solusi

(Sekaran, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan *metode deskriptif*, yaitu bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dengan memeriksa sebab-sebab dari suatu permasalahan yang muncul (Umar, 2017). Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabannya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sugiyono (2019). Dalam penelitian ini mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada instansi yang bersangkutan, baik melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*)

maupun dengan menggunakan telepon (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini pengumpulan data dengan melakukan wawancara kepada para pegawai.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan questioner. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

3.5. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. *Editing*

Yaitu proses yang dilakukan setelah data terkumpul untuk melihat apakah jawaban pada kuesioner telah terisi dengan lengkap atau belum

2. *Coding*

Yaitu proses pemberian kode tertentu terhadap macam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan ke dalam katagori yang sama.

3. Pemberian score atau nilai

Pemberian score atau penilaian ini digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan score. Kriteria penilaian ini digolongkan dalam 5 tingkatan dengan penilaian sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban sangat setuju, diberi nilai 5
- b. Untuk jawaban setuju, diberi nilai 4
- c. Untuk jawaban cukup setuju, diberi nilai 3
- d. Untuk jawaban tidak setuju, diberi nilai 2
- e. Untuk jawaban sangat tidak setuju, diberi nilai 1

4. Tabulasi

Yaitu pengelompokkan tes jawaban dengan teliti yang terarah kemudian dihitung dan dijumlah sampai terwujud kedalam bentuk tabel.

3.6. Analisis Data

Dalam melakukan penelitian ini dilakukan analisis data dengan cara analisis Kuantitatif. Dalam penelitian analisis data kuantitatif digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari jawaban kuesioner kemudian diolah dan dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan bantuan SPSS. Alat analisis yang digunakan adalah:

1. Pengujian Validitas Indikator

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0.05. Jika $\text{sig hitung} < \text{nilai tabel}$, maka butir atau pertanyaan dikatakan valid. (Ghozali, 2015). r hitung yang digunakan berdasarkan nilai *corrected item total correlation*

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau yang dapat diandalkan (Ghozali, 2015). Penghitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *Cronbach's Alpha*. Pengujian reliabilitas pada taraf signifikan yang digunakan adalah $(\alpha) = 5\%$. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ (Nunnally dalam Ghozali, 2015).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2015). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan untuk uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirov (K-S) adalah apabila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirov lebih besar dari 0,05, maka data residual terdistribusi normal. Sebaliknya signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari 0,05 maka data residual terdistribusi secara tidak normal (Ghozali, 2015).

b. Uji *Multikolinieritas*

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas, dimana model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi orthogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah menggunakan nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang terbentuk harus diatas 10 % dan nilai VIF harus dibawah 10 untuk menghindari multikolinearitas (Ghozali, 2015).

c. Uji *Heterokedastisitas*.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Satu cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable terikat dengan residualnya. Jika pada tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola jelas serta titik-titik tidak menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015)

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mencari persamaan regresi atau pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun rumus yang dipakai yaitu (Ghozali, 2015)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kemampuan Kerja

X₃ = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = tingkat kesalahan

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t yaitu Untuk menguji signifikansi pengaruh Motivasi Kerja (X₁), Kemampuan Kerja (X₂) dan Komitmen Organisasi (X₃) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk menguji H1, H2 dan H3

- Ho : $\beta = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X₁), Kemampuan Kerja (X₂) dan Komitmen Organisasi (X₃) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- Ha : $\beta > 0$ (ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X₁), Kemampuan Kerja (X₂) dan Komitmen Organisasi (X₃) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kriteria Pengujian

- a. Tingkat keyakinan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka Degree of freedom = n - 2

- b. $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig-hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- c. $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig-hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Untuk menguji H_3

- $H_0 : \beta = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y))
- $H_a : \beta > 0$ (ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y))

Kriteria Pengujian

- a. Tingkat keyakinan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka *Degree of freedom* = $n - k - 1$
- b. $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ atau $\text{Sig-hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- c. $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $\text{Sig-hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2015). Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan nilai besarnya *Adjusted R Square*, karena nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model dan agar tidak terjadi bias dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Adapun pengolahan Data dalam penelitian ini digunakan Program *SPSS for Windows Ver 23.00*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum

Berdasarkan Surat Keputusan No. 0299/0/1982 tanggal 09/10/1982 tentang Unit Gedung Baru (UGB), dibuka SMP Negeri 15 Semarang yang lahir pada tanggal 9 Oktober 1982 dan diresmikan pada tanggal 23 Nopember 1982 oleh Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Prof Dardji Darmodiharjo, S.H. yang berlokasi di Jalan Supriyadi No. 72, Semarang. Saat ini jumlah siswa di SMP Negeri 15 adalah 800 siswa dan rombongan belajar sebanyak 27.

4.1.2. Visi dan Misi

Visi :

Bersama Sukses Luar Biasa Berani Berubah Hebat

Misi

1. Melaksanakan pengembangan Kurikulum Satuan Pendidikan.
2. Melaksanakan inovasi dalam pembelajaran.
3. Melaksanakan kegiatan yang mendukung pencapaian kompetensi siswa.
4. Melaksanakan pengembangan SDM pendidikan.
5. Melaksanakan pengembangan fasilitas pendidikan.

6. Melaksanakan pengembangan manajemen sekolah (pengelolaan SDM, pembelajaran, sarpras, penilaian, kesiswaan, kurikulum, administrasi, pembiayaan, pemasaran, dsb).
7. Melaksanakan pengembangan pembiayaan pendidikan.
8. Melaksanakan pengembangan penilaian pendidikan.

4.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran identitas responden akan memberikan deskripsi mengenai keadaan diri responden yang dalam hal ini adalah pegawai SMP Negeri 15 Semarang melalui jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja. Tabel-tabel berikut ini akan menunjukkan proporsi responden berdasarkan karakteristik-karakteristik tersebut diatas.

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	14	31,1
Perempuan	31	68,9
Jumlah	45	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui sebagian besar responden berjenis perempuan yaitu sebesar 68,9%. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan juga memiliki kompetensi kerja yang memadai. Tidak ada posisi yang khusus untuk perempuan atau laki-laki di SMP Negeri 15 Semarang, semuanya berhak untuk menduduki posisi atau jabatan apapun. Semuanya berdasarkan *skill* yang mereka miliki dan persyaratan yang telah ditentukan.

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Umur

U m u r	Jumlah	%
20 – 29 Tahun	6	13,3
30 – 39 Tahun	6	13,3
40 – 49 Tahun	8	17,8
50 – 60 Tahun	25	55,6
Jumlah	45	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui sebagian besar responden pegawai SMP Negeri 15 Semarang berumur 50-60 tahun, yaitu sebesar 55,6% dan responden yang mempunyai umur 20-29 tahun dan 30-39 tahun lebih sedikit yaitu masing masing sebesar 13,3%.

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	%
Diploma	1	2,2
Sarjana	36	80,0
Pasca Sarjana	8	17,8
Jumlah	45	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui jumlah responden yang berpendidikan Sarjana lebih banyak yaitu sebesar 80%, sedangkan responden yang mempunyai pendidikan Diploma lebih sedikit yaitu sebanyak 2,2%.

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	%
01 – 09 Tahun	14	31,1
10 – 19 Tahun	6	13,3
20 – 29 Tahun	17	37,8
30 – 40 Tahun	8	17,8
Jumlah	45	100,00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui jumlah responden yang mempunyai lama bekerja 20-29 tahun lebih banyak yaitu sebesar 37,8% sedangkan responden yang mempunyai lama bekerja di atas 10-19 tahun lebih sedikit yaitu sebanyak 13,3%.

4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan meliputi Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai dengan menggunakan teknik analisis indeks. Teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5. Perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut (Ferdinand, 2016):

$$\text{Nilai Indeks} = (\%F \times 1) + (\%F \times 2) + (\%F \times 3) + (\%F \times 4) + (\%F \times 5) / 5$$

Di mana

- F1 adalah Frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan
- F2 adalah Frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan
- F3 adalah Frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan
- F4 adalah Frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan
- F5 adalah Frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan

Skor minimal diperoleh jika 100% responden menjawab skor 1 :

$$1 \times 100\% = 100\%.$$

Dengan demikian nilai indeks minimal diperoleh sebesar $100\% / 5 = 20\%$.

Skor maksimal diperoleh jika 100% responden menjawab skor 5 :

$$5 \times 100\% = 500\%.$$

Dengan demikian nilai indeks maksimal diperoleh sebesar $500\% / 5 = 100\%$.

Rentang skala didapatkan dari penghitungan rumus berikut:

$$R_s = \frac{m - n}{3}$$

$$R_s = \frac{100 - 20}{3} = 26,67$$

Keterangan :

R_s = Rentang skala

m = Skor maksimal

n = Skor minimal

K = Jumlah Kategori

Dengan menggunakan *Three-box Method*, rentang skala tiap kategori sebesar

26,67 akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

20,00 – 46,67 = Menunjukkan kondisi variabel yang masih rendah atau tidak baik yang dimiliki oleh variabel penelitian

46,68 – 73,34 = Menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau baik dimiliki oleh variabel penelitian

73,35 – 100,0 = Menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau sangat baik dimiliki oleh variabel penelitian

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

4.3.1. Motivasi Kerja

Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden tentang Motivasi Kerja.

Tabel 4.5
Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Perhitungan Nilai Indeks (%)					Indeks (%)	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Tanggung Jawab ($X_{1.1}$)	0	5	16	22	2	69.33	Sedang
Prestasi kerja ($X_{1.2}$)	0	5	23	16	1	65.78	Sedang
Peluang maju ($X_{1.3}$)	0	6	22	17	0	64.89	Sedang
Pengakuan ($X_{1.4}$)	0	6	19	19	1	66.67	Sedang
Pekerjaan menantang ($X_{1.5}$)	0	7	24	13	1	63.56	Sedang
Rata-Rata						66.04	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja menunjukkan dalam kondisi yang sedang atau baik. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya rata-rata indeks skor sebesar 66,04%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pegawai SMP Negeri 15 Semarang memiliki motivasi yang baik pada lingkungan sekolah dan memahami pentingnya melakukan suatu tanggung yang diberikan.

Variabel Motivasi kerja memiliki nilai skor tertinggi adalah 68,65% pada indikator no.1 yakni pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara maksimal, hal ini mengindikasikan bahwa tanggung jawab membantu pegawai untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan. Variabel Motivasi kerja memiliki nilai skor terendah dengan skor 63,56% pada indikator no.5 yakni pegawai selalu tertantang untuk belajar tentang sesuatu yang baru yang berhubungan dengan tupoksi, hal ini mengindikasikan bahwa

belajar berhubungan dengan tupoksi menjadi suatu keniscayaan, karena tupoksi merupakan pedoman pegawai dalam melaksanakan tugasnya

4.3.2. Kemampuan Kerja

Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden tentang Kemampuan Kerja.

Tabel 4.6
Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Kemampuan Kerja

Indikator	Perhitungan Nilai Indeks (%)					Indeks (%)	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Keahlian ($X_{2.1}$)	0	4	20	19	2	68.44	Sedang
Ketrampilan ($X_{2.2}$)	0	6	25	14	0	63.56	Sedang
Pengetahuan ($X_{2.3}$)	0	7	21	15	2	65.33	Sedang
Kerjasama ($X_{2.4}$)	0	6	23	15	1	64.89	Sedang
Pengalaman kerja ($X_{2.5}$)	0	4	22	17	2	67.56	Sedang
Rata-Rata						65.96	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja menunjukkan dalam kondisi yang sedang atau baik. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya rata-rata indeks skor sebesar 65,96%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pegawai SMP Ngeri 15 Semarang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya.

Variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai skor tertinggi adalah 68,44% pada indikator no.1 yakni pegawai menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai skor terendah

dengan skor 63,56% pada indikator no.2 yakni pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan cepat tanpa ada kesalahan, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai mempunyai kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

4.3.3. Komitmen Organisasi

Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden tentang Komitmen Organisasi.

Tabel 4.7
Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Perhitungan Nilai Indeks (%)					Indeks (%)	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Kemauan ($X_{3.1}$)	0	6	19	18	2	67.11	Sedang
Kesetiaan ($X_{3.2}$)	0	6	24	14	1	64.44	Sedang
Kebanggaan ($X_{3.3}$)	0	5	18	22	0	67.56	Sedang
Rata-Rata						66.37	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi menunjukkan dalam kondisi yang sedang atau baik. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya rata-rata indeks skor sebesar 66,37%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pegawai SMP Negeri 15 Semarang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif mengemban pekerjaan.

Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai skor tertinggi adalah 67,56% pada indikator no.3 yakni pegawai akan mengabdikan diri di SMP Negeri 15 Semarang sampai akhir maka kerjanya, hal ini mengindikasikan bahwa sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi

dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Variabel Komitmen organisasi memiliki nilai skor terendah dengan skor 64,44% pada indikator no.2 yakni pegawai berusaha memberi kontribusi secara maksimal di SMP Negeri 15 Semarang sesuai dengan tupoksi, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki pemahaman yang bagus terhadap setiap tugas yang menjadi tanggungjawabnya sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi dan jabatannya.

4.3.4. Kinerja Pegawai

Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai.

Tabel 4.8
Analisis Angka Indeks Tentang Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Perhitungan Nilai Indeks (%)					Indeks (%)	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
Kualitas (Y ₁)	0	8	17	19	1	65.78	Sedang
Kuantitas (Y ₂)	0	8	24	13	0	62.22	Sedang
Ketepatan waktu (Y ₃)	0	8	28	9	0	60.44	Sedang
Efektivitas (Y ₄)	0	9	23	12	1	62.22	Sedang
Kemandirian (Y ₅)	0	7	18	17	3	67.11	Sedang
Rata-Rata						63.56	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai menunjukkan dalam kondisi yang sedang atau baik. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya rata-rata indeks skor sebesar 63,56%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara umum ada pandangan bahwa

SMP Negeri 15 Semarang merupakan instansi yang cukup pantas untuk menjadi obyek penelitian tentang kinerja pegawai

Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai skor tertinggi adalah 67,11% pada indikator no.5 yakni : pegawai mempunyai kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini mengindikasikan bahwa adanya kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan. Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai skor terendah dengan skor 65,14% pada indikator no.3 yakni pegawai dalam menyelesaikan tugas selalu berusaha tepat waktu, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memahami peran dan tanggungjawabnya di sebuah instansi.

4.4. Uji Instrumen

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dengan nilai *degree of freedom* ($df = n-2=45-2=43$, nilai alpha 0.05 maka $r_{tabel} = 0,294$. Adapun hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Validitas Indikator

No	Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	r table	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X ₁)				
	- X1-1	0,670	>	0,294	Valid
	- X1-2	0,686	>	0,294	Valid
	- X1-3	0,519	>	0,294	Valid
	- X1-4	0,534	>	0,294	Valid
2	Kemampuan Kerja (X ₂)				
	- X2-1	0,514	>	0,294	Valid
	- X2-2	0,523	>	0,294	Valid
	- X2-3	0,523	>	0,294	Valid
	- X2-4	0,549	>	0,294	Valid
3	Komitmen Organisasi (X ₃)				
	- X3-1	0,569	>	0,294	Valid
	- X3-2	0,613	>	0,294	Valid
	- X3-3	0,406	>	0,294	Valid
	4	Kinerja Pegawai (Y)			
- Y.1		0,596	>	0,294	Valid
- Y.2		0,658	>	0,294	Valid
- Y.3		0,641	>	0,294	Valid
- Y.4		0,464	>	0,294	Valid
	- Y.5	0,558	>	0,294	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r kritis (0,294), sehingga dapat dikatakan keseluruhan indikator valid sehingga daftar pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan rumus alpha cronbach. Dari uji reliabilitas diperoleh sebagai berikut, (perhitungan lampiran 5):

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Reliabilitas

Variabel		Koefisien	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X_1)	0,801	Reliabel
2	Kemampuan Kerja (X_2)	0,764	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X_3)	0,707	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,796	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel yaitu Motivasi Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai diatas 0,60 sehingga keseluruhan variabel adalah reliabel.

4.4.3. Uji Asumsi Klasik

Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas data

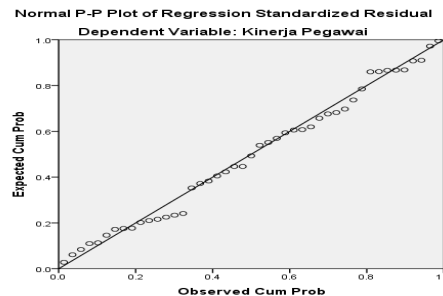
Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji grafik dan uji Kolmogorov Smirnov sebagai berikut :

a. Uji Grafik

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *P-P Plot*.

hasil pengujian normalitas diperoleh sebagai berikut:

Gambar 4.2
Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 8)

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa dengan melihat tampilan grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Kolmogorov Smirnov

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 4.11
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63157405
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.068
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Dari hasil pengujian model regresi diperoleh hasil untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Output SPSS : Uji Multikolinieritas (VIF-Tolerance)

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.398	2.515
Kemampuan Kerja	.478	2.090
Komitmen Orgn	.453	2.206

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 10% dan nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

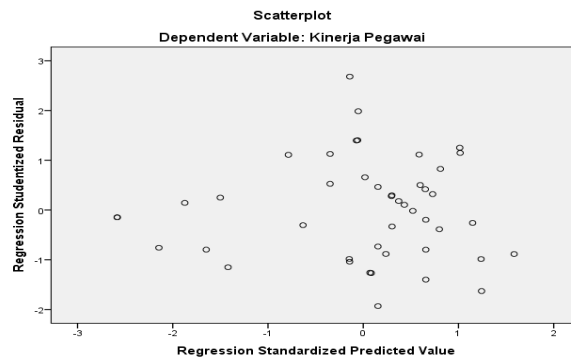
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi yaitu dengan

a. Analisis Grafik Plot

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot. Hasil grafik scatterplot sebagai berikut :

Gambar 4.2
Grafik Plot



Sumber : Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 8)

Berdasarkan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan variebel bebas yaitu Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi.

a. Uji Glejser

Pengujian ini dilakukan dengan meregres dengan nilai absolut *unstandardized residual*. Hasil Uji Glejser sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Output SPSS : Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.203	1.024		.198	.844
Motivasi Kerja	.041	.086	.117	.480	.634
Kemampuan Kerja	.045	.082	.122	.551	.585
Komitmen Orgn	-.032	.126	-.058	-.256	.799

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber : Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 7)

Hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai Absolut Ut (Abs Ut). Hal ini terlihat probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas

4.5. Metode Analisis

4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menggunakan analisis statistik yaitu model analisis regresi berganda. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini (lampiran 8)

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.766	1.788		.428	.671
Motivasi Kerja	.324	.151	.317	2.146	.038
Kemampuan Kerja	.312	.143	.293	2.176	.035
Komitmen Orgn	.466	.220	.293	2.114	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dijelaskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,766 + 0,324 X_1 + 0,312 X_2 + 0,466 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,766 mempunyai arti bahwa bila Motivasi Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) dianggap sama dengan nol maka Kinerja Pegawai sebesar 0,766.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (b_1) sebesar 0,324 berarti jika Motivasi Kerja (X_1) naik satu satuan sedangkan Kemampuan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) dianggap sama dengan nol atau tetap, maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,324 dan berlaku sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi Kemampuan Kerja (b_2) sebesar 0,312 berarti jika Kemampuan Kerja (X_2) naik satu satuan sedangkan Motivasi Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_3) dianggap sama dengan nol atau tetap, maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,312 dan berlaku sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi (b_3) sebesar 0,466 berarti jika Komitmen Organisasi (X_3) naik satu satuan sedangkan Motivasi Kerja (X_1), dan Kemampuan Kerja (X_2) dianggap sama dengan nol atau tetap, maka Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,466 dan berlaku sebaliknya.

4.5.2. Pengujian Hipotesis

4.5.2.1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan $\alpha=0,05$ maka dengan $df=n-2=45-2=43$ nilai t tabel sebesar 1,681. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini

Tabel 4.15
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig
Motivasi Kerja	2,146	1,681	.038
Kemampuan Kerja	2,176	1,681	.035
Komitmen Organisasi	2,114	1,681	.041

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar $2,146 > 1,681$ atau $\text{sign}(0,038) < \alpha=0,05$ dengan demikian H1 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengujian hipotesis Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar $2,176 > 1,681$ atau $\text{sign}(0,035) < \alpha=0,05$ dengan demikian H2 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengujian hipotesis Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar $2,114 > 1,681$ atau $\text{sign} (0,041) < \alpha=0,05$ dengan demikian H3 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

4.5.2.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai dengan $\alpha=0,05$ dengan $df=n-k-1=45-3-1=41$ maka nilai F tabel yaitu sebesar 2,833.

Tabel 4.16
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	211.315	3	70.438	24.656	.000 ^b
Residual	117.129	41	2.857		
Total	328.444	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Orgn, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui F-hitung (24,656) > F-tabel (2,833) atau $\text{sig F} (0,000) < 0,05$, dengan demikian H4 diterima. Maka dapat disimpulkan ada pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

4.5.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase besarnya perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh perubahan variabel bebas. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.17
Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.617	1.69021

a. Predictors: (Constant), Komitmen Orgn, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,617 atau 61,7 persen. Sehingga dikatakan bahwa 61,7% variasi variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu variabel Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya (38,3 persen) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti misal lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan lain sebagainya.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safrizal (2019), Siahaan (2021), Syafitri (2021), Lisnawati (2022), Rusdin (2022)

membuktikan adanya pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, artinya pegawai mempunyai tanggung jawab sendiri dan telah menyumbangkan semua tenaganya dengan semaksimal mungkin guna mencapainya tujuan organisasi, sehingga pemberian bentuk motivasi kerja yang di berikan oleh seorang *leader* terhadap pegawai sangat perlu untuk meningkatkan kinerja supaya mendorong mereka guna mencapainya kerja lebih baik lagi.

Harahap (2015) menyatakan bahwa seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja. Serta seseorang karyawan akan berprestasi ketika kinerjanya dihargai, sebaliknya jika usahanya tidak dihargai maka dia tidak akan berupaya untuk berprestasi. Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu

4.6.2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safrizal (2019), Dewi (2022), Rosdiana (2022), Siska (2022) membuktikan adanya pengaruh signifikan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, artinya Kemampuan

kerja adalah hal yang penting yang harus dimiliki oleh pegawai, karena seorang yang mempunyai kemampuan kerja baik maka kinerja dari seorang pegawai tersebut pasti tinggi. Pegawai akan menghasilkan Kinerja Pegawai yang tinggi dalam organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja, yaitu berupa kemampuan kerja pegawai.

Gibson (2017) menyatakan bahwa Kemampuan Kerja adalah sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan kerja merupakan kontribusi yang sangat besar terhadap Kinerja Pegawai. Memang tidak mudah memampukan pegawai karena kemampuan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kemampuan itu sendiri, dimana kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

4.6.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siahaan (2019), Hidayat (2021), Syafitri (2021), Rosdiana (2022), Rusdin (2022), Siska (2022) membuktikan adanya pengaruh signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, artinya Komitmen Organisasi sangat mempengaruhi kinerja karena komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari

sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi.

Luthan (2018) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sehubungan dengan hal tersebut kinerja personil perlu mendapat perhatian dalam hubungannya dengan pengelolaan organisasi. Komitmen organisasi yang baik akan menjadi pengaruh terhadap kinerja pegawai, seberapa besar loyalitasnya, seberapa besar mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan serta kemajuan untuk sekolah. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap efektivitas suatu pekerjaan. Oleh karena itu, komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan suatu proses berkelanjutan di mana seluruh pelaku berkaitan dengan organisasi mengekspresikan perhatiannya pada kepentingan organisasi.

4.6.4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal dapat diartikan bahwa motivasi kerja seorang pegawai menjadi

suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada Kinerja Pegawai. Jika motivasi Kerja terhadap organisasinya tinggi maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan kalau motivasi kerja ini rendah maka pengaruh terhadap Kinerja pegawai juga rendah. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan.

Kemampuan kerja menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin melaksanakannya. Dalam fungsi organisasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. 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 pegawai dalam sebuah organisasi tersebut.

Komitmen organisasi ini merupakan keberhasilan serta kemajuan organisasi terlihat dari bagaimana seseorang mengekspresikan sikap loyalnya

pada organisasi tersebut. Maka jika seseorang memiliki loyal, merasa senang, merasa ingin sekolah nya berhasil dan maju sesuai dengan tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah serta memiliki kemauan kerja dan tanggung jawab maka dapat dikatakan kinerja seorang pegawai baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana $t\text{-hitung } 2,146 > t\text{ tabel } 1,681$ atau $\text{sig } 0,038 < 0,05$, dengan demikian H1 diterima
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana $t\text{-hitung } 2,176 > t\text{ tabel } 1,681$ atau $\text{sig } 0,035 < 0,05$, dengan demikian H2 diterima
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana $t\text{-hitung } 2,114 > t\text{ tabel } 1,681$ atau $\text{sig } 0,041 < 0,05$, dengan demikian H3 diterima.
4. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana $F\text{-hitung } 24,656 > F\text{-tabel } 2,833$ atau $\text{sig } 0,000 < 0,05$, dengan demikian H4 diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari variabel yaitu Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi ternyata secara signifikan berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut untuk lebih diperhatikan oleh pihak perusahaan dan pegawai meliputi :

1. SMP Negeri 15 Semarang

- a. Meningkatkan Komitmen Organisasi dengan cara melakukan pembagian tugas kepada para pegawai secara lebih merata atau proporsional agar tidak cenderung sering mempercayakan penugasan hanya kepada pegawai-pegawai 'andalan'nya saja.
- b. Meningkatkan dan mempertahankan motivasi dengan mengapresiasi peforma kerja dalam bentuk *reward* atau acara sosial.
- c. Mensosialisasikan petunjuk teknis tetapi juga mampu mengarahkan sekaligus memberikan simulasi secara teknis operasional bila dibutuhkan dalam menyelesaikan tupoksi agar meningkatkan pengetahuan tentang prosedur atau mekanisme kerja

2. Adapun untuk penelitian yang akan datang saya sarankan bebarapa hal untuk menambah jumlah variabel bebas seperti Lingkungan Kerja, Kompetensi dan kepemimpinan. Selain itu dalam penelitian mendatang perlu memperluas obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), Zanafa Publishing, Riau
- Arikunto, Suharsimi, 2017, Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Cipta, Jakarta.
- Busro, M. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Dewi, Diana Sri, 2022, Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil SMP Negeri 10 Pekanbaru, Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review), Volume 13, Nomor 2, 27 Juni 2022.
- Ganyang, Machmed Tun. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Realita. In Media, Bogor.
- Ghozali, Imam, 2015, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. 2017. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan), Binarupa Aksara, Jakarta
- Handoko, Hani, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Harahap, Sofyan Syafitri, 2015, Manajemen Kontemporer, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan S, P, Malayu, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, Sarif, 2021, Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai pada SMP dan SMA Muhammadiyah 2 Singaraja, Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Vol. 13 No. 1 (2021)
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2017. Perilaku Organisasi. Terjemahan Erly Suandy, Salemba Empat, Jakarta.
- Lisnawati, Euis, 2022, Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga

Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi, Jurnal Ekonomak Vol. 8
No. 1 April 2022

Luthan, Fred, 2018, Perilaku Organisasi, PT. Andi, Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisier,
Sidoarjo.

Moleong, Lexy. J. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif, PT. Remaja
Rosdakarya, Bandung.

Nawawi, Hadari. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang
Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2017, Perilaku Organisasi. Salemba
Empat, Jakarta.

Rosdiana, 2022, Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap
kinerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Makassar, *Journal of
Management Education*, Volume 1 Nomor 2,

Rusdin, 2022, Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Kawasan
Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una, Jurnal
Magister Manajemen Nobel Indonesia Volume 3 Nomor 3 Juni 2022

Safrizal, Andi, 2019, Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru SMK Negeri
di Kabupaten Aceh Utara, Jurnal Manajemen Indonesia, Vol.4 No.2 Juli–
Desember 2019.

Sanusi, Anwar, 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Salemba Empat, Jakarta.

Sedarmayanti, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama Eresco,
Jakarta.

Sekaran, U. & Bougie, R., 2017. *Research Methods for Business: A Skill Building
Approach*. 5th ed penyunt. UK: John Wiley and Sons.

Siagian, Sondang, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara,
Jakarta.

- Siahaan, Syalimono, 2020, Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 1,
- Simanjuntak, Payaman J, 2016. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. FE UI, Jakarta.
- Siska, Martha, Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai SNVT PJSA WS. IAKR Prov. Sumbar, Jurnal Optimal, Vol.2, No.2 Juni 2022
- Sopiah. 2018. Perilaku Organisasional. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2019, Metodologi Penelitian, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2019, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D), Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto, 2018, Metode Penelitian Bisnis : untuk Skripsi, Tesis, dan Desertasi, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Suparyadi, H. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Syafitri, Juarna, 2021, Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat, Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 5 Nomor 3 Tahun 2021.
- Umar, Husein. 2017. Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Desertasi. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wibowo, 2018. Manajemen Kinerja, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wijono, 2017, Psikologi Industri & Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Wirawan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Rajawali Pers, Jakarta.
- Yusuf, Ria Mardiana, Darman Syarif, 2018, Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi, CV Nas Media Pustaka, Makassar.

KUESIONER PENELITIAN

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pada SMP Negeri 15 Semarang)**



Nama Peneliti :

TARSISIA FITRI RAHARDINI
NIM. A02.20.0718P

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
PELITA NUSANTARA
SEMARANG
2023**

DAFTAR KUESIONER

Setiap jawaban Bpk/Ibu/Sdr berikan akan merupakan bantuan yang tidak ternilai besarnya bagi penelitian kami. Untuk bantuan tersebut, sebelum dan sesudahnya kami ucapkan terima kasih. Hasil dari penelitian ini hanya diperuntukkan bagi keperluan penulisan ilmiah oleh karena itu jawaban Bpk/Ibu/Sdr tidak dipublikasikan dan dijamin kerahasiannya.

I. Identitas Responden

1. N a m a :
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. U s i a :Tahun
4. Pendidikan terakhir :
 - a. SD d. Diploma
 - b. SLTP e. Sarjana
 - c. SLTA f. Pasca Sarjana
5. Lama Bekerja :

II. Jawablah pertanyaan dibawah ini

Beri jawaban atas pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan cara memberi tanda “x” pada jawaban yang anda pilih, yaitu bobot antara 1 (satu) s/d 5 (lima) yang berkisar antara sangat tidak setuju sampai sangat setuju (STS-SS) untuk setiap pertanyaannya.

- Jawaban Sangat setuju (SS) diberi bobot 5
- Jawaban Setuju (S) diberi bobot 4
- Jawaban Netral (N) diberi bobot 3
- Jawaban Tidak setuju (TS) diberi bobot 2
- Jawaban Sangat Tidak setuju (STS) diberi bobot 1

A. VARIABEL MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	STS 1	STS 2	N 3	S 4	SS 5
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara maksimal					
2.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi					
3.	Saya diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk menambah pengetahuan melalui pendidikan formal, pelatihan, workshop dan seminar sesuai dengan tupoksi					
4.	Menurut saya pimpinan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
5.	Saya selalu tertantang untuk belajar tentang sesuatu yang baru yang berhubungan dengan tupoksi					

B. VARIABEL KEMAMPUAN KERJA

No	Pernyataan	STS 1	STS 2	N 3	S 4	SS 5
1.	Saya menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan cepat tanpa ada kesalahan					
3.	Saya memahami semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
4.	Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama					
5.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					

C. VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	STS 1	STS 2	N 3	S 4	SS 5
1.	Saya bangga menjadi pegawai di SMP Negeri 15 Semarang					
2.	Saya berusaha memberi kontribusi secara maksimal di SMP Negeri 15 Semarang sesuai dengan tupoksi					
3.	Saya akan mengabdikan diri di SMP Negeri 15 Semarang sampai akhir maka kerja saya					

D. VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Kinerja pegawai yang mengisi adalah pimpinan masing-masing pegawai

No	Pernyataan	STS 1	STS 2	N 3	S 4	SS 5
1.	Pegawai mampu memenuhi kualitas kerja (ketelitian kerja dan kerapian kerja) dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Pegawai mampu memenuhi kuantitas hasil pekerjaan (jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan) yang ditetapkan perusahaan					
3.	Pegawai dalam menyelesaikan tugas selalu berusaha tepat waktu					
4.	Pegawai mampu melakukan bekerja secara efektif dengan memaksimalkan waktu yang telah tersedia					
5.	Pegawai mempunyai kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2 : Tabulasi Hasil Penelitian

No	Umur (tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja (tahun)	Motivasi Kerja					Total X1	Kemampuan Kerja					Total X2	Komitmen			Total X3	Kinerja Pegawai					Total Y
					1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3		1	2	3	4	5	
1	44	Wanita	Sarjana	17	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10
2	23	Pria	Diploma	1	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10
3	55	Wanita	Sarjana	19	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	3	13	3	2	3	8	2	3	3	2	2	12
4	55	Wanita	Sarjana	31	2	3	2	2	3	12	3	2	3	3	3	14	2	3	2	7	2	2	2	3	2	11
5	58	Wanita	Sarjana	34	3	3	2	2	2	12	3	2	2	2	3	12	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10
6	53	Wanita	Sarjana	26	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	3	14	2	3	2	7	3	2	2	3	3	13
7	40	Wanita	Sarjana	12	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11	3	2	3	8	2	2	3	2	2	11
8	58	Pria	Sarjana	24	4	3	3	3	3	16	3	3	2	3	3	14	2	3	4	9	3	3	3	2	3	14
9	45	Wanita	Sarjana	23	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	4	4	11	3	4	4	3	4	18
10	55	Wanita	Sarjana	20	3	3	3	3	3	15	4	2	5	3	3	17	3	4	4	11	2	3	2	3	4	14
11	55	Wanita	Sarjana	25	3	3	4	3	3	16	4	3	3	3	3	16	3	2	4	9	3	3	3	4	3	16
12	59	Wanita	Sarjana	36	3	3	4	3	3	16	3	4	2	4	3	16	3	3	3	9	4	3	3	4	3	17
13	57	Pria	Pasca Sarjana	28	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	4	17	3	3	4	10	4	3	3	4	3	17
14	47	Pria	Pasca Sarjana	1	3	3	3	3	3	15	4	3	2	2	3	14	5	4	3	12	3	2	2	3	4	14
15	53	Wanita	Sarjana	26	2	2	3	4	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	4	3	3	3	3	16
16	54	Pria	Sarjana	24	4	4	2	5	3	18	3	3	3	3	3	15	4	3	3	10	4	4	3	2	4	17
17	32	Wanita	Sarjana	1	4	4	3	2	4	17	4	3	4	3	3	17	4	3	3	10	3	3	3	2	2	13
18	35	Wanita	Sarjana	4	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	2	14	4	4	4	12	4	3	3	4	3	17
19	36	Pria	Sarjana	1	4	3	4	3	3	17	4	3	3	3	4	17	4	3	3	10	4	3	3	2	3	15
20	28	Wanita	Sarjana	3	4	3	4	4	3	18	3	3	3	4	4	17	3	3	4	10	4	3	3	3	3	16
21	60	Wanita	Pasca Sarjana	27	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20
22	56	Wanita	Sarjana	30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	11	3	3	3	3	5	17
23	37	Wanita	Pasca Sarjana	14	4	5	4	4	4	21	5	3	4	3	4	19	3	4	4	11	3	3	3	3	4	16
24	26	Wanita	Sarjana	2.5	4	4	3	3	4	18	3	3	4	4	4	18	4	4	3	11	4	3	3	3	3	16
25	56	Pria	Pasca Sarjana	23	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19	5	5	4	14	5	3	3	3	4	18
26	59	Pria	Sarjana	29	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	3	4	4	11	4	4	3	3	4	18
27	53	Pria	Pasca Sarjana	4.5	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	4	16	4	4	3	11	4	4	3	3	3	17
28	35	Wanita	Sarjana	1	3	4	3	4	4	18	3	3	4	4	4	18	4	3	4	11	3	4	3	3	4	17
29	42	Wanita	Sarjana	3	4	3	4	4	2	17	4	4	4	4	5	21	4	4	4	12	3	4	4	3	4	18
30	46	Wanita	Sarjana	22	4	3	4	4	3	18	4	3	3	3	5	18	4	3	4	11	3	3	3	3	3	15
31	57	Pria	Pasca Sarjana	28	3	3	3	3	2	14	3	4	3	4	4	18	3	3	4	10	2	3	3	3	3	14
32	27	Wanita	Sarjana	4	4	4	4	3	3	18	3	4	4	2	3	16	3	3	3	9	4	4	4	3	4	19
33	34	Wanita	Sarjana	3.5	5	4	4	3	4	20	4	3	4	3	3	17	4	4	3	11	4	4	3	3	5	19
34	58	Pria	Pasca Sarjana	27	4	3	4	3	3	17	4	3	4	3	4	18	3	3	3	9	3	3	2	3	3	14
35	50	Wanita	Sarjana	22	4	4	4	4	3	19	4	3	3	4	3	17	3	3	3	9	3	2	3	3	4	15
36	49	Wanita	Sarjana	23	3	4	4	4	3	18	4	4	3	4	4	19	4	3	4	11	4	3	3	4	3	17
37	59	Wanita	Sarjana	37	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	4	17	4	4	4	12	3	3	3	4	4	17
38	45	Pria	Sarjana	25	4	3	3	3	4	17	3	4	4	4	4	19	4	4	3	11	4	3	4	4	3	18
39	59	Wanita	Sarjana	32	3	3	3	4	4	17	4	3	3	4	4	18	3	3	4	10	3	4	3	4	3	17
40	59	Wanita	Sarjana	33	3	4	4	4	4	19	4	3	3	3	3	16	4	4	3	11	3	3	3	4	4	17
41	51	Wanita	Sarjana	15	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	3	4	10	4	3	4	3	4	18
42	60	Wanita	Sarjana	30	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	18	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
43	54	Pria	Sarjana	15	4	4	3	4	3	18	4	4	3	5	3	19	3	3	4	10	3	3	3	5	5	19
44	29	Pria	Sarjana	3.5	5	4	4	4	3	20	3	3	4	4	3	17	3	3	4	10	4	4	4	3	3	18
45	27	Wanita	Sarjana	3.5	3	3	3	4	5	18	5	4	5	4	4	22	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20

Lampiran 3 : Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	14	31,1	31,1	31,1
Perempuan	31	68,9	68,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	6	13,3	13,3	13,3
30-39 Tahun	6	13,3	13,3	26,7
40-49 Tahun	8	17,8	17,8	44,4
50-60 Tahun	25	55,6	55,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	1	2,2	2,2	2,2
Sarjana	36	80,0	80,0	82,2
Pasca Sarjana	8	17,8	17,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 01-09 Tahun	14	31,1	31,1	31,1
10-19 Tahun	6	13,3	13,3	44,4
20-29 Tahun	17	37,8	37,8	82,2
30-40 Tahun	8	17,8	17,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Lampiran 4 : Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	11.1	11.1	11.1
	3.00	16	35.6	35.6	46.7
	4.00	22	48.9	48.9	95.6
	5.00	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	11.1	11.1	11.1
	3.00	23	51.1	51.1	62.2
	4.00	16	35.6	35.6	97.8
	5.00	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	13.3	13.3	13.3
	3.00	22	48.9	48.9	62.2
	4.00	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	13.3	13.3	13.3
	3.00	19	42.2	42.2	55.6
	4.00	19	42.2	42.2	97.8
	5.00	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.6	15.6	15.6
	3.00	24	53.3	53.3	68.9
	4.00	13	28.9	28.9	97.8
	5.00	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.9	8.9	8.9
	3.00	20	44.4	44.4	53.3
	4.00	19	42.2	42.2	95.6
	5.00	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	13.3	13.3	13.3
	3.00	25	55.6	55.6	68.9
	4.00	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.6	15.6	15.6
	3.00	21	46.7	46.7	62.2
	4.00	15	33.3	33.3	95.6
	5.00	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	13.3	13.3	13.3
	3.00	23	51.1	51.1	64.4
	4.00	15	33.3	33.3	97.8
	5.00	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.9	8.9	8.9
	3.00	22	48.9	48.9	57.8
	4.00	17	37.8	37.8	95.6
	5.00	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	13.3	13.3	13.3
3.00	19	42.2	42.2	55.6
4.00	18	40.0	40.0	95.6
5.00	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	13.3	13.3	13.3
3.00	24	53.3	53.3	66.7
4.00	14	31.1	31.1	97.8
5.00	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	11.1	11.1	11.1
3.00	18	40.0	40.0	51.1
4.00	22	48.9	48.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	17.8	17.8	17.8
3.00	17	37.8	37.8	55.6
4.00	19	42.2	42.2	97.8
5.00	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	17.8	17.8	17.8
3.00	24	53.3	53.3	71.1
4.00	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	17.8	17.8	17.8
	3.00	28	62.2	62.2	80.0
	4.00	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	20.0	20.0	20.0
	3.00	23	51.1	51.1	71.1
	4.00	12	26.7	26.7	97.8
	5.00	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.6	15.6	15.6
	3.00	18	40.0	40.0	55.6
	4.00	17	37.8	37.8	93.3
	5.00	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.0444	4.453	.670	.734
X1.2	13.2222	4.631	.686	.731
X1.3	13.2667	5.109	.519	.782
X1.4	13.1778	4.877	.534	.778
X1.5	13.3333	5.000	.516	.783

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.0667	4.518	.514	.728
X2.2	13.3111	4.719	.523	.725
X2.3	13.2222	4.313	.523	.726
X2.4	13.2444	4.462	.549	.716
X2.5	13.1111	4.419	.560	.712

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	6.6000	1.336	.569	.559
X3.2	6.7333	1.427	.613	.507
X3.3	6.5778	1.749	.406	.751

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	12.6000	4.791	.596	.750
Y.2	12.7778	4.995	.658	.733
Y.3	12.8667	5.255	.641	.743
Y.4	12.7778	5.313	.464	.792
Y.5	12.5333	4.755	.558	.765

Lampiran 6 : Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63157405
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.068
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 7 : Hasil Uji Glejser

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Orgn, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: ABSUT

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.182 ^a	.033	-.038	.96814

a. Predictors: (Constant), Komitmen Orgn, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.312	3	.437	.466	.707 ^b
	Residual	38.429	41	.937		
	Total	39.741	44			

a. Dependent Variable: ABSUT

b. Predictors: (Constant), Komitmen Orgn, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.203	1.024		.198	.844
	Motivasi Kerja	.041	.086	.117	.480	.634
	Kemampuan Kerja	.045	.082	.122	.551	.585
	Komitmen Orgn	-.032	.126	-.058	-.256	.799

a. Dependent Variable: ABSUT

Lampiran 8 : Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Orgn, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.617	1.69021

a. Predictors: (Constant), Komitmen Orgn, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.315	3	70.438	24.656	.000 ^b
	Residual	117.129	41	2.857		
	Total	328.444	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

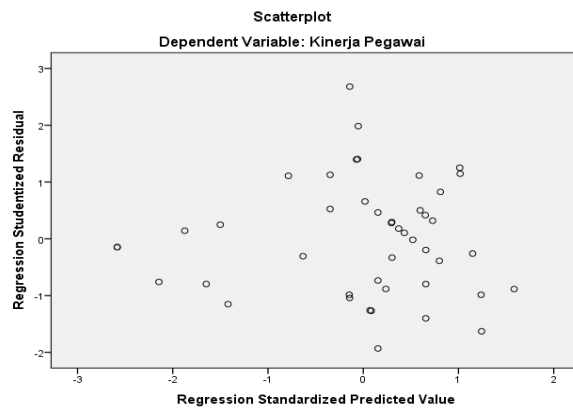
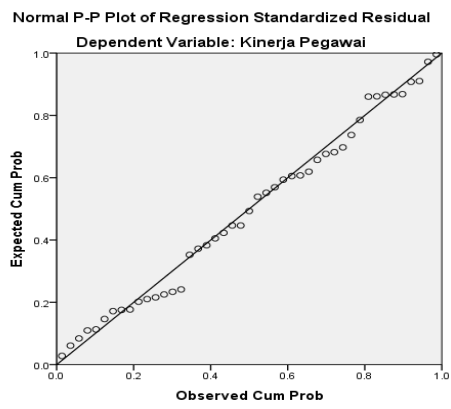
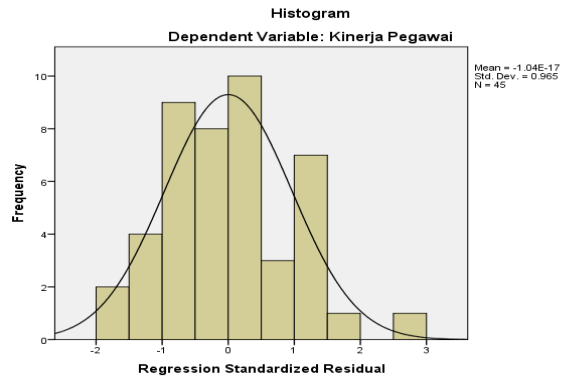
b. Predictors: (Constant), Komitmen Orgn, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.766	1.788		.428	.671		
	Motivasi Kerja	.324	.151	.317	2.146	.038	.398	2.515
	Kemampuan Kerja	.312	.143	.293	2.176	.035	.478	2.090
	Komitmen Orgn	.466	.220	.293	2.114	.041	.453	2.206

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts



Tabel r Product Moment Pada Sig.0,05

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.950	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.210	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.150	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.150	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.170	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.170	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.200	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.250	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.240	105	0.190	145	0.162	185	0.144	225	0.130
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.130
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.130
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.160	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.160	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.230	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.140	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.140	235	0.127
36	0.320	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.180	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.220	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Tabel Distribusi t

Untuk Uji Satu Pihak						
DF	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005
Untuk Uji Dua Pihak						
DF	0.5	0.2	0.1	0.050	0.02	0.01
1	1.000	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	0.816	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	0.765	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	0.741	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	0.727	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	0.718	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	0.711	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	0.706	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	0.703	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	0.700	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	0.697	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	0.695	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	0.694	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	0.692	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	0.691	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	0.690	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	0.689	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	0.688	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	0.688	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	0.687	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
25	0.684	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
30	0.683	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
35	0.682	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
40	0.681	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
43	0.680	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
45	0.680	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
50	0.679	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678

Tabel F

DF	1	2	3	4	5	6	7
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243