

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI INSTRINSIK,
KOORDINASI, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN TAKALAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Diajukan Oleh :

**SITTI ARMAWATY ARIEF
2018.MM.11282**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PPS STIE NOBEL INDONESIA
2021**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI INSTRINSIK, KOORDINASI, DAN PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN TAKALAR

Oleh:

SITTI ARMAWATY ARIEF
2018.MM.1.1282

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal 20 Maret 2021
dinyatakan telah memenuhi syarat:

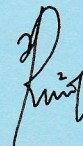
Menyetujui,
School of Business
Komisi Pembimbing

Ketua,



Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

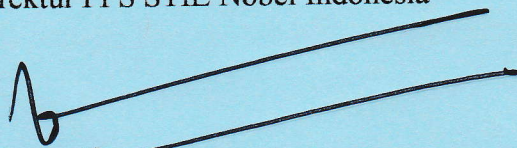
Anggota



Dr. Andi Ririn Oktaviani.,S.E.,M.M

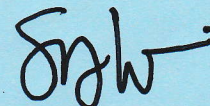
Mengetahui:

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia



Dr. Maryadi, S.E., M.M

Ketua Prodi Magister Manajemen



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

HALAMAN IDENTITAS

JUDUL TESIS :

**“PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI INSTRINSIK, KOORDINASI,
DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PERHUBUNGAN KABUPATEN TAKALAR”**

Nama Mahasiswa : Sitti Armawaty Arief

NIM : 2018.MM.11282

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

Anggota : Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 20 Maret 2021

Penulis,



Sitti Armawaty Arief

2018.MM.1.282

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah Swt. atas Karunia dan Ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Instrinsik, Koordinasi, Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar”. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan Pendidikan Program Pascasarjana Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana (PPS) STIE Nobel Indonesia.

Dalam penyusunan hingga terwujudnya tesis ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Ir. H. Mubyl Handaling selaku Pembina Yayasan Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., MM selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah memberikan izin, kesempatan serta dorongan yang tidak ternilai harganya kepada diri penulis.
3. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si. dan Ibu Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang tidak henti-hentinya memberikan masukan yang berguna untuk kesempurnaan tesis ini.
4. Bapak Dr. Maryadi., S.E., M.M, Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, dan selaku Direktur, Asisten Direktur I PPS STIE Nobel Indonesia dan Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si. AK., C.A selaku Ketua Program Studi Magister

Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah memberikan kontribusi yang sangat besar sehingga penyelesaian studi dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

5. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia yang membekali penulis untuk selangkah lebih maju sehingga tesis
6. Keluarga, teman-teman seangkatan dan seluruh civitas akademika Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia yang banyak membantu selama studi.

Penulis sadar bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu saran dan kritikan senantiasa penulis terima untuk pengembangan selanjutnya. Semoga tesis ini bermanfaat bagi civitas akademika STIE Nobel Indonesia Makassar.

Makassar, 06 April 2021

Penulis

PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur tak terhingga kepada Allah SWT, karena hanya atas izin-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya, diikuti dengan dukungan dan do'a oleh orang-orang tercinta. Oleh karena itu, dengan rasa bersyukur dan bahagia tesis ini saya persembahkan kepada

Kedua orang tua saya Almarhum H. Muh. Arifin K dan Hj. St. Hamsinah

Juga Mertua saya Almarhum H. Ince Syarifuddin Landak, S.H. dan Hj. ST.
Yustina H. Tata

Kepada Suamiku tercinta Muh. Ishak, S.T.

Kepada Anak-anakku yang kusayangi Muh. Aqil Alfarisky Ishak dan Nuraqifah
Ishak

Kepada Saudara-saudaraku utamanya Hj. ST. Arniawaty Arief, S.T., M.M.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing 1 dan 2 Bapak
Dr. Muh. Idris, S.E., M.Si. dan Ibu Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M.

Tidak lupa ucapan terima kasih kepada tim penguji bapak Dr. Didiek Handayani
Gusti, S.E., M.Si. dan Dr. Ns. Husni Machmuddin, SKM., S.Kep., M.Kes.

Terima kasih yang teramat besar kepada teman-teman yang selalu memberikan
dorongan baik berupa semangat dan bantuan sehingga terselesaikannya tesis ini.

Serta seluruh Keluarga besar & Seluruh dosen yang telah mendidik dan
memberikan ilmunya dengan tulus dan Almamater yang ku banggakan,

PASCASARJANA STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

ABSTRAK

Sitti Armawaty Arief. 2021. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Intrinsik, Koordinasi, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Dibimbing Oleh Muhammad Idris dan Andi Ririn Oktaviani.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar yang menjadi populasi penelitian adalah sebanyak 48 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teknis sampel jenuh, jadi semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan untuk menganalisis data penelitian adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil temuan penelitian ini adalah (1) Kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana & prasarana berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. (2) Kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana & prasarana berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. (3) Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Intrinsik, Koordinasi, Sarana & Prasarana, dan Kinerja Pegawai.



ABSTRACT

Sitti Armawaty Arief. 2021. The Effect of Compensation, Intrinsic Motivation, Coordination, and Infrastructure on Employee Performance at the Transportation Office of Takalar Regency. Supervised by Muhammad Idris and Andi Ririn Oktaviani.

This research is a quantitative study using a questionnaire as a means of collecting research data. This study aims to determine the effect of compensation, intrinsic motivation, coordination, and infrastructure on employee performance at the Department of Transportation in Takalar Regency.

The population used was all employees of the Office of Transportation in Takalar Regency who were the study population as many as 48 people. The sample in this study was determined based on technical saturation samples, so all populations were sampled. The data analysis method used to analyze the research data is multiple linear regression analysis.

The findings of this study are (1) Competence, intrinsic motivation, coordination, and facilities & infrastructure have a positive and partially significant effect on employee performance at the Department of Transportation in Takalar Regency. (2) Competence, intrinsic motivation, coordination, and facilities & infrastructure have a positive and significant effect simultaneously on the performance of employees at the Transportation Office of Takalar Regency. (3) Competence is the most dominant variable affecting the performance of employees at the Transportation Office of Takalar Regency.

Keywords: Competence, Intrinsic Motivation, Coordination, Facilities &



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN IDENTITAS	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vii
PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	11
2.2. Konsep Kompetensi	13
2.2.1. Definisi Kompetensi	13
2.2.2. Model Konseptual Kompetensi	14
2.2.3. Peran Kompetensi Pegawai dalam Organisasi	16
2.2.4. Pengembangan Kompetensi dalam Organisasi	18
2.2.5. Indikator Kompetensi Pegawai	19
2.3. Konsep Motivasi Intrinsik	21
2.3.1. Definisi Motivasi	21
2.3.2. Prinsip-Prinsip Motivasi	22
2.3.3. Jenis-Jenis Motivasi	23
2.3.4. Peran Motivasi dalam Organisasi	24

2.3.5. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi	
Intrinsik	25
2.3.6. Indikator Motivasi	27
2.4. Konsep Koordinasi	30
2.4.1. Definisi Koordinasi.....	30
2.4.2. Tujuan Koordinasi	31
2.4.3. Peran Koordinasi dalam Organisasi.....	34
2.4.4. Prinsip-Prinsip Koordinasi	35
2.4.5. Indikator Koordinasi	37
2.5. Konsep Sarana dan Prasarana.....	38
2.5.1. Definisi Sarana dan Prasarana	38
2.5.2. Fungsi Sarana dan Prasarana	39
2.5.3. Indikator Sarana dan Prasarana	41
2.6. Konsep Kinerja Pegawai	42
2.6.1. Definisi Kinerja Pegawai	42
2.6.2. Manajemen Kinerja.....	43
2.6.3. Dimensi Kinerja Pegawai.....	44
2.6.4. Sasaran Kinerja Pegawai.....	46
2.6.5. Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai	47
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual.....	48
3.2. Hipotesis Penelitian	51
3.3. Definisi Operasional Variabel	51
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Desain Penelitian	54
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	54
4.3. Metode Pengumpulan Data	54
4.4. Jenis dan Sumber Data.....	55
4.4.1. Jenis Data	55
4.4.2. Sumber Data	55
4.5. Populasi dan Sampel	56
4.5.1. Populasi	56
4.5.2. Sampel.....	56
4.6. Teknik Analisis Data	57
4.6.1. Analisis Deskriptif	57
4.6.2. Uji Instrumen Penelitian	58
4.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	58
4.6.4. Analisis Regresi Linear Berganda	59
4.6.5. Uji Parsial (Uji T)	61
4.6.6. Uji Simultan (Uji F)	61
4.6.7. Koefisien Determinasi (R_2)	62

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian.....	63
5.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	63
5.1.2. Struktur Organisasi.....	65
5.1.3. Visi dan Misi Organisasi.....	67
5.1.4. Karakteristik Responden.....	67
5.1.5. Deskripsi Variabel Penelitian.....	69
5.1.6. Uji Instrumen Penelitian	74
5.1.7. Uji Asumsi Klasik	77
5.2. Pembahasan.....	86
5.2.1. Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar	86
5.2.2. Pengaruh Parsial Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.....	87
5.2.3. Pengaruh Parsial Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar	88
5.2.4. Pengaruh Parsial Sarana & Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.....	89
5.2.5. Variabel Dengan Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar	90
5.2.6. Pengaruh Simultan Kompetensi, Motivasi Intrinsik, Koordinasi, Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar	91

BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan.....	93
6.2. Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

No Gambar		Halaman
Gambar 2.1.	Model Konseptual Kompetensi	15
Gambar 2.2.	Perumusan Sasaran Kinerja.....	47
Gambar 3.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	50

DAFTAR TABEL

No Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Pegawai	7
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel	52
Tabel 4.1.	Interpretasi Nilai R Square (R^2).....	59
Tabel 5.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 5.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 5.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
Tabel 5.4.	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	69
Tabel 5.5.	Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi	70
Tabel 5.6.	Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik	71
Tabel 5.7.	Statistik Deskriptif Variabel Koordinasi	72
Tabel 5.8.	Statistik Deskriptif Variabel Sarana dan Prasarana	73
Tabel 5.9.	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	74
Tabel 5.10.	Uji Validitas	74
Tabel 5.11.	Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 5.12.	Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 5.13.	Uji Multikolinieritas.....	78
Tabel 5.14.	Hasil Uji Heterokedastisitas	79
Tabel 5.15.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	80
Tabel 5.16.	Hasil Uji Parsial (<i>T Test</i>).....	82
Tabel 5.17.	Hasil Uji Simultan (<i>F Test</i>)	84
Tabel 5.18.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi yang sarat dengan kompetisi mengharuskan setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang mampu menjalankan aktivitas kerja dengan efektif dan efisien. Tidak sampai disitu saja, fasilitas penunjang kerja harus selalu diperbarui untuk terus bisa bertahan dalam perkembangan dunia kerja. Dibutuhkan sarana dan prasarana penunjang kerja dengan manfaat dan tujuan yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja. Setelah faktor-faktor tersebut terpenuhi, maka peran koordinasi dari pimpinan ke departemen-departemen atau divisi dalam organisasi harus sinkron dengan sasaran kerja organisasi.

Peran manusia di dalam organisasi, sarana prasarana, serta sistem koordinasi yang berorientasi pada kinerja merupakan faktor-faktor penentu keberlangsungan hidup organisasi. Manusia sangat berperan dalam menjalankan berbagai faktor operasional dalam organisasi. Disisi lain, peran koordinasi dalam mengarahkan sumber daya manusia harus terorganisir dengan baik dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Faktor manusia dan sistem organisasi yang dikenal sebagai koordinasi harus selalu diperhatikan untuk menjamin pencapaian target-target kerja individu, maupun kelompok.

Faktor-faktor sumber daya dalam organisasi merupakan aspek-aspek penting yang harus selalu diperhatikan untuk menjamin tercapainya setiap target

organisasi, begitupun yang terlihat pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar memiliki peranan dan tanggung jawab yang sangat penting dalam pembangunan perekonomian daerah Kabupaten Takalar yaitu dalam hal transportasi untuk distribusi orang maupun barang baik melalui angkutan darat maupun angkutan laut, disamping itu juga merupakan sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) melalui pungutan retribusi terminal, parkir, pas kecil untuk kapal-kapal nelayan maupun pungutan-pungutan lainnya yang sudah ditetapkan melalui Peraturan Daerah dan Keputusan Bupati.

Tanggung jawab besar yang menjadi tugas Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar tersebut akan sulit tercapai tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang berkompetensi. Kompetensi sumber daya manusia tersebut harus mampu dikelola dengan benar agar dapat tercipta kinerja individu yang maksimal. Dalam hal pengoptimalan sumber daya manusia, dibutuhkan pengetahuan dan implementasi manajemen sumber daya manusia guna mengelola sumber daya tersebut untuk menjamin tercapainya aspek-aspek kinerja. Kompetensi merupakan suatu hal yang menjamin tercapainya kinerja, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Pujiyanto, Puspita, dan Harsanto (2017) mereka menemukan bahwa sebesar 44,7% kinerja pegawai dicapai karena kontribusi dari kompetensi sumber daya manusia. Hasil lainnya adalah, motivasi juga memiliki kontribusi sebesar 15,3% terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang didasarkan pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang melekat

padanya. Kompetensi dapat maksimal jika dibarengi dengan motivasi kerja yang positif. Seperti hasil penelitian di atas diketahui sebesar 15,3% kinerja pegawai turut berperan dalam membentuk kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan individu yang dapat berasal dari internal individu itu sendiri, maupun dari luar.

Pada hasil pengumpulan data awal yang telah dilakukan, terdapat perbedaan kompetensi antara pegawai lama dan pegawai baru. Pegawai baru cenderung belum memahami secara menyeluruh mengenai beban kerja, serta keahlian yang dimiliki masih perlu diperbaiki lagi. Dari sisi motivasi pegawai, motivasi antara satu orang pegawai dengan pegawai lainnya sangat relatif. Perbedaan tersebut diyakini terjadi karena motivasi dari para pegawai bersumber dari sumber yang berbeda dengan tingkatan stimulus yang juga berbeda. Ada pegawai yang termotivasi bekerja ketika memiliki *mood* yang bagus, ada pegawai yang ketika diawasi atasan baru bekerja optimal, ada pegawai yang termotivasi ketika ada promosi jabatan, ada pegawai yang memang secara natural memiliki integritas dan selalu termotivasi dalam bekerja.

Secara teoretis motivasi terbagi atas dua bagian, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah tindakan melakukan sesuatu tanpa imbalan eksternal yang jelas. Individu melakukannya karena menyenangkan dan menarik, bukan karena insentif atau tekanan dari luar untuk melakukannya, seperti hadiah atau tenggat waktu. Contoh motivasi intrinsik adalah membaca buku karena seseorang senang membaca dan memiliki minat pada cerita atau subjek, daripada membaca. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah

motivasi yang memiliki pengaruh dari luar diri, yang menjadi pendorong melakukan sesuatu karena imbalan atau hadiah yang didapatkan ketika berperilaku dan bersikap untuk suatu subyek ataupun obyek dengan orientasi hasil baik berupa hadiah maupun imbalan dari luar individu.

Untuk mengarahkan kompetensi secara optimal, dibutuhkan koordinasi dari berbagai divisi yang ada dalam organisasi, peran pimpinan sangat berpengaruh dalam aspek ini. Koordinasi merupakan bentuk interaksi beberapa bagian dalam organisasi sehingga bekerja sama dengan baik untuk mencapai kinerja yang maksimal. Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar, koordinasi merupakan esensi dari pengelolaan sumber daya. Koordinasi tidak hanya berhubungan dengan pengelolaan atau pengarahan sumber daya manusia, melainkan bagaimana sumber daya materil, sistem/ metode, dan manusia saling berhubungan dengan baik dalam organisasi sehingga menciptakan berbagai dampak seperti kinerja pegawai yang optimal, kepuasan kerja, hingga kinerja organisasi yang selalu terintegrasi. Peran koordinasi dalam menjamin tercapainya kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari hasil temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Dharma, Sinaga, Nainggolan, dan Sisca (2017). Tinggi rendahnya kinerja pegawai 55,1% bisa dijelaskan oleh deskripsi pekerjaan dan koordinasi; hipotesis H0 ditolak, artinya deskripsi pekerjaan dan koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematang Siantar baik dengan cara simultan ataupun parsial.

Selain dari kompetensi, motivasi, serta koordinasi, peran sarana prasarana kerja turut berperan dalam terlaksananya aktivitas operasional organisasi. Sarana seperti komputer, meja, kursi, AC, dan lainnya turut mendukung pegawai dalam hal mencapai hasil kerjanya. Sedangkan, prasarana seperti ruangan kerja, ruangan meeting, dan lainnya secara umum mendukung berbagai aktivitas serta hubungan kerja sama antara divisi dan para pegawai dalam menjalankan tugas.

Pentingnya sarana dan prasarana dalam menunjang aktivitas operasional organisasi dan pegawai dapat dinilai pengaruhnya dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, Jamaluddin, Niswaty, dan Salam (2019) dimana penelitian ini menemukan bahwa fasilitas kerja di bagian Sekretariat Badan Manajemen Keuangan Provinsi Sulawesi Selatan berada dalam kategori baik, dalam hal indikator: mesin dan peralatan, infrastruktur, peralatan kerja, tanah, dan bangunan. Hubungan positif dan signifikan terhadap penggunaan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Badan Manajemen Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 17,00%, dinyatakan diterima dengan tingkat pengaruh sedang.

Kinerja pegawai dapat tercapai jika aspek-aspek fundamental organisasi terpenuhi, seperti kompetensi sumber daya manusia, motivasi, koordinasi, serta sarana prasarana. Hasil pengumpulan data awal yang telah dilakukan penulis, penulis menilai bahwa kinerja dari berbagai departemen di Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar dalam kategori baik. Hasil tersebut terlihat dari nilai rata-rata appraisal yang dirangkum penulis, nilai yang dihasilkan yaitu 84,53% (kategori

baik). Berikut tabel penilaian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai

No	Nama	Tingkat Pendidikan	Lama Bekerja	Kinerja	Kriteria
1	H.Muh.Yasin Ibrahim, SE.,MM	S2	17	90,31	B
2	Mustaqiem hasyim	S2	17	85,73	B
3	Agriana	S1	10	83,8	B
4	Suriati	S1	13	85,44	B
5	Hasriani	S2	11	83,33	B
6	Sabir Syamsuddin	SMA	15	83,8	B
7	Abd.Azis	SMA	12	83,5	B
8	Safaruddin	SMA	13	83,84	B
9	Syamsinah	SMA	11	83,12	B
10	Supriadi	S2	22	85	B
11	Evi sulvirana Natsir	S1	14	85,16	B
12	St.Armawaty Arief	S1	10	81,97	B
13	Samsul B	S1	11	82,06	B
14	Hamsinah	S1	10	81,4	B
15	Hasiah	Diploma 3	10	83,28	B
16	Normawaty	SMA	13	83,4	B
17	Agussalim Tahir	S2	21	87,6	B
18	H.Amirullah	S1	17	86,91	B
19	Alimuddin	S1	13	85,64	B
20	Fanny Razak	S1	12	85	B
21	Abdi Abidin	S1	13	83,6	B
22	Basri	S1	12	85,8	B
23	Irawan	SMA	12	81,32	B
24	Muttalib Jamaluddin	SMA	25	86,6	B
25	Jamaluddin	SMA	13	84,4	B
26	Syariful Gassing	SMA	13	81,32	B
27	Rusdianto,SE	S1	6	82,57	B
28	Alimuddin	SMA	13	85,32	B
29	Salahuddin	SMA	6	82,57	B
30	H.Muh.Nasir	S1	20	86,05	B

31	St.Marwah M.	S1	18	86,73	B
32	Muhtar	SMA	6	82,32	B
33	Muhammad Arif	S1	14	85,92	B
34	Rapiuddin	S1	12	82,03	B
35	Moh.Asrul F.	SMA	6	83,34	B
36	Hj.Nuraedah	S2	20	86,47	B
37	Ruslam	S1	22	84,67	B
38	Sohopi	S1	13	85,04	B
39	Rafiuddin	SMA	13	85,09	B
40	Syamsul Bahri	S1	21	86,31	B
41	Samsuddin S.	S2	11	81,15	B
42	Nursalam Said	S1	12	85,53	B
43	Abdul Raiz	SMA	6	83,8	B
44	Asnawi	S1	23	88,42	B
45	Muhammad Sukri	S2	13	88,2	B
46	Abd.Latif	S1	13	85	B
47	Rahman Maulid	S1	22	85	B
48	Jamaluddin	SMA	6	82,58	B

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar, 2020.

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dihasilkan dalam penilaian kinerja pegawai berada di atas 80%. Namun, untuk memaksimalkan kinerja setiap pegawai pengelolaan manajemen sumber daya manusia harus berkesinambungan, pimpinan organisasi tidak boleh puas dengan hasil kinerja pegawai yang didapatkan saat ini. Dalam hal memaksimalkan kinerja pegawai, diperlukan budaya organisasi yang mampu membangun motivasi pegawai ke arah yang produktif, sehingga etos kerja pegawai dapat terbangun dan mampu menyelesaikan berbagai aktivitas kerja yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Mengingat pentingnya peranan kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana prasarana maka dengan ini penulis melakukan penelitian

dengan judul “Pengaruh kompetensi, motivasi instrinsik, koordinasi, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana prasarana memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar?
2. Apakah kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana prasarana memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar?
3. Variabel manakah di antara kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana prasarana yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil perumusan masalah yang telah dideskripsikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini penulis berharap manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, sarana prasarana, dan kinerja pegawai.

- b. Bagi Akademis

Untuk pengajar dan mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam proses belajar mengajar untuk mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoretis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsi teoretis untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi instansi terkait dalam hal pengambilan keputusan organisasi yang berorientasi pada peningkatan kompetensi, pemotivasian pegawai, pengoordinasian pegawai, penggunaan sarana prasarana serta dan peningkatan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Pujiyanto, Puspita, & Harsanto (2017)	<i>The Impact Of Competence, Motivation, Work Environment, And Leadership Style Toward Family Planning Counselors Performance</i>	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja PKB sebesar 44,7 persen. Demikian halnya dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan persepsi atas gaya kepemimpinan atasan berpengaruh secara sendirisendiri terhadap kinerja PKB masing-masing sebesar 15,3 persen, 39,7 persen dan 18,4 persen. Keempat variabel ini juga berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja PKB sebesar 52,8 persen.
2	Dharma, Sinaga, & Nainggolan (2020)	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (Gkps) Pematangsiantar	Analisis regresi linear berganda	Tinggi rendahnya kinerja pegawai 55,1% bisa dijelaskan oleh deskripsi pekerjaan dan koordinasi; hipotesis H ₀ ditolak, artinya deskripsi pekerjaan dan koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan

				Simalungun (GKPS) Pematangsiantar baik dengan cara simultan ataupun parsial.
3	Yanti (2018)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bandung Barat.	Analisis regresi linear berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi, motivasi, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 54,3% dan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4	Zainaro (2017)	Pengaruh Sarana Prasarana, Pendidikan Dan Masa Kerja Perawat Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa sarana prasarana, pendidikan dan masa kerja perawat, serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.
5	Hadi & Abdurrahman (2017)	Pengaruh Sarana Kerja Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Landasan Ulin Selatan Kota Banjarbaru	Analisis regresi linear berganda	Hasil analisis korelasi dari output regresi yang mengkorelasi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap Kinerja Aparatur (Y)
6	Yulihardi & Iskamto (2018)	Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja Dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menemukan bahwa perencanaan kerja, motivasi kerja, dan koordinasi berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.
7	Sujiati, Ma'arif, & Najib (2017)	<i>The Effect Of Motivation And Competence On Employee Performance In Satellite Technology Center - National Institute Aeronautics And Space</i>	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi secara parsial dan simultan memengaruhi kinerja pegawai.
8	Wulansari & Rahmi (2019)	<i>The Effect of Employee Competence and Motivation on Employee Performance</i>	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan dan parsial

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Pratiwi, Jamaluddin, Niswaty, & Salam (2019)	<i>The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province</i>	Analisis regresi linear sederhana	Berdasarkan analisis uji korelasi <i>product moment</i> , terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap penggunaan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Badan Manajemen Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 17,00%, dinyatakan diterima dengan tingkat pengaruh sedang.
10	Winarno & Perdana (2015)	<i>The Effects of Competence and Motivation on Employee Performance at PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office.</i>	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Bandung.

Sumber: Data sekunder diolah, 2020.

2.2. Konsep Kompetensi

2.2.1. Definisi Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Sedangkan pengertian lain mengenai kompetensi, menurut beberapa ahli, adalah sebagai berikut (Edison, Anwar, dan Komariyah: 2018):

1. Spencer mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/ atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan.

2. Klemp mendeskripsikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif atau kinerja yang unggul.
3. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan pada definisi yang telah dijelaskan para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan serangkaian karakteristik yang dimiliki seseorang (pegawai/tenaga kerja) dalam melaksanakan atau menjalankan aktivitas kerjanya.

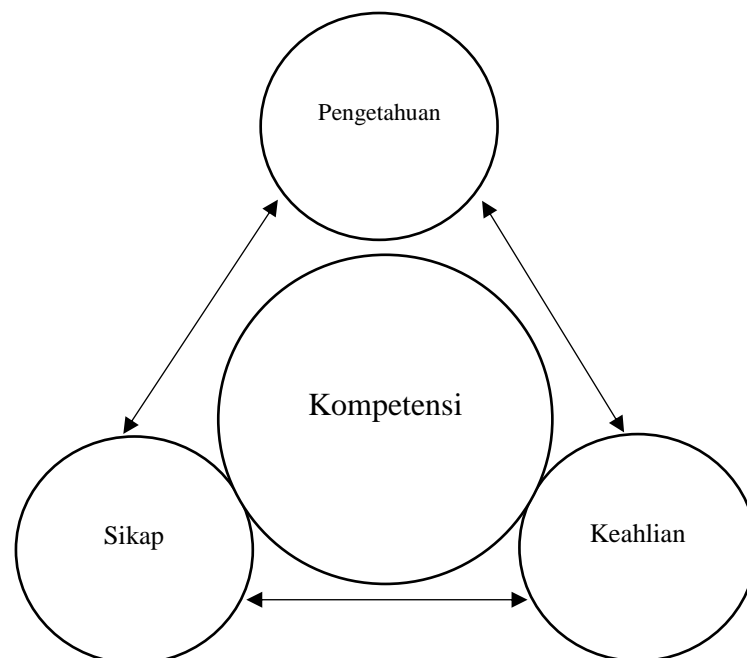
2.2.2. Model Konseptual Kompetensi

Menurut hasil penelitian dengan beberapa pakar terhadap para CEO yang telah berhasil di berbagai negara, sumbangan IQ dalam keberhasilan hidup dan pengembangan karier seseorang hanya mencapai 20%. Sedangkan 80% justru dipengaruhi kecerdasan emosional (EQ). Ide dasar kompetensi sesungguhnya berawal dari McClelland pada 1973 lewat suatu tulisan yang cukup kontroversial dalam jurnal *American Psychologist* dengan judul *Testing for Competence Rather Than for Intelligence*. Tulisan tersebut, di antaranya, mempertanyakan hal-hal sebagai berikut (Edison, Anwar, dan Komariyah: 2018):

1. Jenjang pendidikan formal tidak meramalkan kesuksesan dalam pekerjaan.

2. Tes inteligensi dan sikap/bakat dan sejenisnya ia nilai tidak mampu memprediksi tentang kinerja SDM yang baik (*job performance*) dan tidak mampu memprediksi SDM yang sukses dalam pekerjaan di organisasi.
3. Tes-tes dan penampilan/ prestasi akademik hanya akan memprediksi penampilan kerja sebagai hasil dari hubungan mendasar status sosial.
4. Tes-tes tersebut seringkali tidak adil (*fair*) dan bias dengan kelompok tertentu/minoritas.
5. Tes yang lebih andal dan sanggup memprediksi kesuksesan dalam kerja, menurutnya adalah kompetensi.

Secara konseptual kompetensi dapat dijelaskan dengan deskripsi gambar di bawah ini (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018)



Gambar: 2.1 Model Konseptual Kompetensi

Sumber: Edison, Anwar, dan Komariyah (2018)

Model konseptual kompetensi menyangkut tiga hal, yaitu pengetahuan, keahlian, dan sikap. Jarang ada pegawai yang memiliki tiga area ini, meski ada hubungannya; namun ketiga area berbeda satu dengan lainnya. Pengetahuan dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, banyak membaca dan pernah mengalami suatu hal. Keahlian tidaklah demikian, keahlian diperoleh hanya jika seseorang melatih dirinya berulang-ulang, baik di tempat kerja dengan atasan yang jadi mentornya maupun latihan sendiri tanpa pengawas; sehingga orang tersebut mencapai satu level yang kita sebut seorang *expert*. Adapun sikap dapat diperoleh dari lingkungan ataupun dari keyakinan (agama). Sikap dipengaruhi dua aspek yaitu kepribadian dan stimulus dari luar. Kombinasi dari ketiga hal ini adalah kompetensi.

2.2.3. Peran Kompetensi Pegawai dalam Organisasi

Menurut Busro (2018) konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh, dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi yang luar biasa. Individu merupakan komponen utama yang menjadi pelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi tergantung dari kemampuan individu-individu yang bekerja dalam organisasi. Kompetensi yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi. Artinya, organisasi harus memiliki kompetensi inti (*core competency*) yang kuat dan sesuai dengan tujuan

intinya. Organisasi yang membuat anggota organisasi tersebut berbeda dari organisasi lainnya. Kompetensi inti biasanya merupakan komponen pembentuk misi dan budaya organisasi. Kompetensi inti harus diperkuat oleh kompetensi departemen atau bagian yang ada di organisasi.

Menurut Maheer dalam (Robbins & Judge, 2015) menyatakan bahwa kompetensi telah lama digunakan sebagai kerangka kerja untuk membantu memfokuskan perilaku pegawai pada hal-hal yang paling penting bagi organisasi dan membantu mendorong kesuksesan. Mereka dapat memberikan cara umum untuk menyelaraskan, memilih dan mengembangkan bakat. Manfaatnya jelas bagi pegawai dan manajer, dan pada akhirnya, organisasi.

1. Untuk pegawai, kompetensi menawarkan deskripsi tentang standar keunggulan untuk peran saat ini dan peran potensial di masa depan - dengan kata lain, kompetensi menggambarkan seperti apa kinerja "hebat" itu.
2. Untuk manajer, mereka menyediakan sumber daya untuk membantu mereka memilih dan mengembangkan pegawai, dan menyediakan bahasa untuk memandu umpan balik kinerja.
3. Untuk organisasi, mereka menyediakan terjemahan yang berorientasi pada tindakan tentang bagaimana rasanya menunjukkan nilai-nilai yang merupakan kunci keberhasilan.

Seiring pertumbuhan organisasi, fokus pada keterampilan tanpa melihat kompetensi yang lebih luas tidak akan cukup untuk mengembangkan pemimpin

dan mendorong pengembangan karier bagi pegawai. Ada berbagai pendekatan yang digunakan organisasi besar untuk mengembangkan model kompetensi baru atau menyegarkan yang sudah ketinggalan zaman, termasuk sesi kerja yang dipimpin konsultan, wawancara mendalam dengan para pemimpin, dan kelompok fokus dengan pegawai dan partisipasi pemangku kepentingan. Tetapi untuk organisasi yang lebih kecil dan menengah, menghadapi kendala waktu, anggaran dan sumber daya, pendekatan yang lebih sederhana dan efisien dapat dilakukan (Robbins & Judge, 2015).

2.2.4. Pengembangan Kompetensi dalam Organisasi

Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2018) begitu pentingnya kompetensi dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Adapun dasar dalam konsep atau pengembangan sistem berbasis kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan yang spesifik

Pelatihan-pelatihan diarahkan secara spesifik sesuai dengan bidang yang ditanganinya, misalnya seorang resepsionis sebuah hotel dilatih bagaimana cara ia melayani pelanggan dan cara ia menerima panggilan telepon. Masing-masing cara ada standarnya. Bagi yang belum memenuhi standar, ia akan dilatih secara terus-menerus sampai memiliki kompetensi dari seluruh cara dan standar yang ada di bagiannya. Selain itu, pelatihan berbasis kompetensi mengajarkan perilaku-perilaku positif, seperti keramahan dan kesopanan.

2. Dasar rekrutmen

Penerimaan pegawai yang selama ini lebih didasarkan pada surat keterangan tentang pengalaman dan keahlian diubah ke arah penilaian berbasis kompetensi, misalnya penilaian terhadap calon teknisi. Ia harus mampu menunjukkan keahliannya melakukan perbaikan sesuai standar dan waktu yang dipersyaratkan. Tentunya penilaian ini akan berbeda untuk calon manajer. Manajer dituntut untuk memahami kompetensi teknis, konseptual, dan kepemimpinan.

3. Pengukuran kinerja

Standar kompetensi dapat dijadikan indikator untuk penilaian kinerja, misalnya dalam mengukur hasil dengan pertanyaan, apakah hasil telah diselesaikan dengan baik secara kualitas dan kuantitas? Jika “ya”, kinerjanya sudah baik. Sebaliknya, jika “tidak”, berarti kinerjanya kurang, dan ini dapat menjadi umpan balik (*feedback*) untuk meningkatkan kompetensi.

4. Dasar penghargaan

Dengan adanya penilaian berbasis kompetensi dan kinerja, maka dapat dijadikan sebagai salah satu acuan di dalam memberikan penghargaan, dan atau untuk mengaitkan pada poin kompetensi.

2.2.5. Indikator Kompetensi Pegawai

Kompetensi dan kinerja SDM merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan SDM yang berkompentens dan professional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi.

Kompetensi dan kinerja SDM menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2018) menyatakan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

1. Pengetahuan

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan/ atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2. Keahlian

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

3. Sikap

Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/organisasi.

2.3. Konsep Motivasi Intrinsik

2.3.1. Definisi Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata 'motif'. Kata 'motif' sebagai kata benda berarti tujuan, sebagai kata kerja kata ini berarti bergerak ke tindakan. Oleh karena itu, motif adalah kekuatan yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, untuk memastikan pemenuhan kebutuhan manusia tertentu pada suatu waktu. Di balik setiap tindakan manusia ada motif. Karena itu, manajemen harus memberikan motif kepada orang-orang agar mereka bekerja untuk organisasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses manajerial terencana, yang merangsang orang untuk bekerja dengan kemampuan terbaiknya, dengan memberi mereka motif, yang didasarkan pada kebutuhan mereka yang tidak terpenuhi (Robbins & Judge, 2015).

Selanjutnya, menurut beberapa ahli, motivasi dapat dipandang seperti pada deskripsi di bawah ini (Robbins & Judge, 2015):

1. William G. Scott menyatakan bahwa motivasi berarti proses merangsang orang untuk bertindak untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Flippo menyatakan bahwa motivasi adalah proses berusaha mempengaruhi orang lain untuk melakukan kehendak Anda melalui kemungkinan mendapatkan atau memberi hadiah.
3. Bhat mengemukakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai antusiasme, tingkat energi, komitmen, dan jumlah kreativitas yang dibawa seorang karyawan ke organisasi setiap hari.

Motivasi tidak diragukan lagi merupakan unsur penting dari setiap Organisasi. Ini adalah teknik psikologis yang benar-benar melaksanakan rencana dan kebijakan melalui upaya orang lain. Pegawai yang termotivasi adalah aset bagi organisasi, mereka berbanding lurus dengan kesuksesan organisasi. Motivasi tidak berwujud, sulit diukur dan sangat sulit dikendalikan, tetapi sangat mudah difasilitasi jika dilakukan dengan benar. Ini semua tentang niat, intensitas, dan ketekunan.

2.3.2. Prinsip-Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2016) diantaranya yaitu :

a) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuam. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.3.3. Jenis-Jenis Motivasi

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa terdapat dua jenis motivasi, intrinsik dan ekstrinsik. Organisasi perlu memahami fakta bahwa pegawai bukan benda, mereka adalah individu dengan sifat yang berbeda. Dengan demikian secara efektif, dalam memotivasi pegawai pimpinan perlu memperoleh pemahaman yang lebih tentang berbagai jenis dan cara memotivasi. Beberapa pegawai merespon motivasi intrinsik dengan lebih baik, sementara yang lain merespons dengan lebih baik terhadap motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik berarti bahwa seseorang termotivasi dari dalam. Ia memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik di tempat kerja karena hasilnya sesuai dengan sistem kepercayaannya. Keyakinan yang mengakar dalam diri seseorang biasanya merupakan faktor motivasi terkuat. Individu semacam itu

menunjukkan sifat-sifat umum seperti penerimaan, keingintahuan, kehormatan, keinginan untuk mencapai kesuksesan. Penelitian telah menunjukkan bahwa pujian meningkatkan motivasi intrinsik, demikian juga umpan balik pegawai yang positif. Tapi itu semua harus dilakukan dalam jumlah sedang. Jika hal ini dilakukan secara berlebihan, ada kemungkinan besar individu tersebut kehilangan motivasi.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik berarti motivasi individu dirangsang oleh faktor eksternal - penghargaan dan pengakuan. Beberapa orang mungkin tidak pernah termotivasi secara internal dan hanya termotivasi secara eksternal. Penelitian mengatakan, penghargaan ekstrinsik kadang-kadang dapat meningkatkan kemauan seseorang untuk mempelajari keahlian baru. Hadiah seperti bonus, fasilitas, penghargaan, dll, dapat memotivasi orang atau memberikan umpan balik yang nyata.

2.3.4. Peran Motivasi dalam Organisasi

Menurut Maslow dalam (Priansa & Sumardjo, 2018) realisasi diri adalah hal yang sangat manusiawi. Realisasi diri merupakan sifat dasar manusia untuk memelihara sesuatu dan melihatnya berkembang, itu berlaku untuk sebagian besar hal yang individu lakukan dalam kehidupannya sehari-hari. Motivasi memainkan faktor yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Apakah itu tentang meningkatkan diri pegawai atau kinerja organisasi. Pegawai yang termotivasi tidak perlu diberitahu bagaimana menyelesaikan sesuatu, mereka mengambil

inisiatif, ingin mengambil tanggung jawab tambahan, dapat menyelesaikan setiap beban kerja, dan inovatif. Pegawai termotivasi memastikan:

1. Ada suasana positif di dalam organisasi
2. Pegawai senang dan merasa aman di tempat kerja
3. Pegawai termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Motivasi memainkan peran yang sangat penting dan memastikan pegawai tetap aktif dan memberikan kontribusi terbaiknya terhadap organisasi mereka. Selain itu, tingkat motivasi yang tinggi mengarah ke tingkat pergantian pegawai yang lebih rendah serta berdampak pada kinerja pegawai.

2.3.5. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Instrinsik

Setiap orang berbeda dan itu termasuk apa yang memotivasi kami dan perspektif penghargaan kami. Beberapa orang lebih termotivasi secara intrinsik oleh suatu tugas sementara orang lain melihat aktivitas yang sama secara ekstrinsik. Keduanya bisa efektif, tetapi penelitian menunjukkan bahwa penghargaan ekstrinsik harus digunakan dengan hemat karena efek pembenaran yang berlebihan. Penghargaan ekstrinsik dapat merusak motivasi intrinsik bila digunakan dalam situasi tertentu atau terlalu sering digunakan. Imbalan mungkin kehilangan nilainya ketika Anda menghargai perilaku yang sudah memotivasi secara intrinsik. Beberapa orang juga menganggap penguatan ekstrinsik sebagai paksaan atau penyuapan (Lubis, Hermanto, & Edison, 2018).

Efek pembenaran yang berlebihan telah menginspirasi seluruh bidang studi yang berfokus pada siswa dan bagaimana membantu mereka mencapai

potensi penuh mereka. Meskipun para ahli berbeda pendapat tentang apakah penghargaan ekstrinsik memiliki efek menguntungkan atau negatif pada motivasi intrinsik, sebuah penelitian terbaru menunjukkan bahwa penghargaan sebenarnya dapat mendorong motivasi intrinsik ketika diberikan di awal tugas. Peneliti meneliti bagaimana waktu penghargaan memengaruhi motivasi intrinsik. Mereka menemukan bahwa memberikan bonus langsung untuk mengerjakan suatu tugas, daripada menunggu sampai tugas selesai, meningkatkan minat dan kesenangan di dalamnya. Mendapatkan bonus lebih awal meningkatkan motivasi dan kegigihan dalam aktivitas yang berlanjut bahkan setelah penghargaan dicabut (Lubis, Hermanto, & Edison, 2018).

Memahami faktor-faktor yang mendorong motivasi intrinsik dapat membantu Anda melihat cara kerjanya dan mengapa hal itu dapat bermanfaat. Faktor-faktor tersebut antara lain (Lubis, Hermanto, & Edison, 2018):

1. Keingintahuan

Keingintahuan mendorong kita untuk mengeksplorasi dan belajar hanya untuk kesenangan belajar dan menguasai.

2. Tantangan

Menjadi tertantang membantu kita bekerja pada tingkat yang optimal terus-menerus untuk mencapai tujuan yang bermakna.

3. Kontrol

Ini berasal dari keinginan dasar kita untuk mengontrol apa yang terjadi dan membuat keputusan yang mempengaruhi hasilnya.

4. Pengakuan . Kita memiliki kebutuhan bawaan untuk dihargai dan dipuaskan ketika upaya kita diakui dan dihargai oleh orang lain.

5. Kerjasama

Bekerja sama dengan orang lain memuaskan kebutuhan kita akan rasa memiliki. Kami juga merasakan kepuasan pribadi ketika kami membantu orang lain dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

6. Persaingan

Persaingan menimbulkan tantangan dan meningkatkan pentingnya kita untuk bekerja dengan baik.

7. Fantasi

Fantasi melibatkan penggunaan gambar mental atau virtual untuk merangsang perilaku individu. Contohnya adalah game virtual yang mengharuskan Anda menjawab pertanyaan atau memecahkan masalah untuk naik ke level berikutnya.

2.3.6. Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Abraham Maslow dalam (Lubis, Hermanto, & Edison, 2018) menyatakan bahwa motivasi diukur melalui pendekatan di bawah ini:

1. Kebutuhan fisiologis

a. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima pegawai.

b. Tingkat terpenuhinya kebutuhan pegawai untuk pendidikan dan keluarganya.

2. Kebutuhan rasa aman

- a. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari pegawai terhadap pimpinan.
 - b. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja.
 - c. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.
 - d. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua.
3. Kebutuhan untuk disukai
 - a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan pegawainya.
 - b. Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang pribadi pegawai.
 - c. Tingkat persamaan pegawai di mata pemimpin.
 4. Kebutuhan harga diri
 1. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap pegawai.
 2. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh pegawai.
 5. Kebutuhan pengembangan diri
 - a. Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri pegawai.
 - b. Tingkat dukungan dari para rekan kerja dalam pengembangan diri pegawai.

Menurut Herzberg pada tahun 1966 dalam (Priansa & Sumardjo, 2018) menyampaikan teori motivasi ganda yang mengemukakan 16 faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja secara optimal yang dikenal dengan istilah motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik. Motivasi kerja intrinsik

adalah motivasi yang diasosiasikan secara langsung dengan pelaksanaan tugas, yang meliputi:

1. Pengakuan

Suatu bentuk motivasi yang diinginkan semua individu atas apresiasi untuk apa yang telah mereka lakukan dalam sebuah organisasi/kelompok.

2. Pencapaian

Pencapaian merupakan suatu bentuk motivasi yang bersumber dalam diri seseorang untuk mencapai suatu cita-cita.

3. Kemungkinan untuk tumbuh

Suatu bentuk dorongan dari dalam diri seseorang untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan kompetensi yang mereka miliki.

4. Kemungkinan untuk maju

Merupakan suatu bentuk dorongan individu untuk maju baik secara individu maupun secara sosial.

5. Pekerjaan itu sendiri

Suatu bentuk dorongan untuk memaksimalkan segala kemampuannya dalam pekerjaan yang mereka geluti.

2.4. Konsep Koordinasi

2.4.1. Definisi Koordinasi

Manajemen berupaya mencapai koordinasi melalui fungsi dasarnya yaitu perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, pengarahan, dan pengendalian. Itulah sebabnya, koordinasi bukan merupakan fungsi manajemen yang terpisah karena pencapaian keharmonisan antara upaya individu terhadap pencapaian tujuan kelompok adalah kunci keberhasilan manajemen. Koordinasi adalah esensi manajemen dan tersirat serta melekat dalam semua fungsi manajemen. Adapun pandangan para ahli mengenai koordinasi seperti pada uraian di bawah ini (Sutrisno, 2017).

1. Mooney dan Reelay menyatakan bahwa koordinasi adalah pengaturan tertib upaya kelompok untuk memberikan kesatuan tindakan dalam mengejar tujuan bersama.
2. Charles Worth mengemukakan bahwa koordinasi adalah integrasi dari beberapa bagian ke dalam lubang yang teratur untuk mencapai tujuan pemahaman.
3. Merriam Webster menyatakan bahwa koordinasi merupakan proses pengorganisasian orang atau kelompok sehingga mereka bekerja bersama dengan baik.
4. Drucker mengemukakan bahwa koordinasi adalah benang merah yang dijalankan melalui semua kegiatan seperti - pembelian, produksi, penjualan, dan keuangan untuk memastikan kesinambungan dalam kerja

organisasi. Kadang-kadang dianggap sebagai fungsi manajemen yang terpisah.

5. Henri Fayol menjelaskan bahwa koordinasi adalah untuk menyelaraskan semua kegiatan seseorang untuk memudahkan pekerjaan dan keberhasilannya. Diperlukan koordinasi untuk memungkinkan seseorang meningkatkan fungsinya. Tanpa koordinasi, kerja tidak bisa diselaraskan.
6. Terry menjelaskan bahwa koordinasi berkaitan dengan tugas memadukan upaya untuk memastikan keberhasilan pencapaian suatu tujuan. Koordinasi dicapai melalui perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengendalian. Tujuan koordinasi adalah untuk mencapai hasil yang lebih baik dan ini dapat dilakukan dengan cara yang berbeda. Fungsi manajerial yang berbeda juga digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berbagai departemen atau bagian diberi tugas yang berbeda untuk dilakukan. Mereka ditugaskan berdasarkan spesialisasi mereka. Pegawai dari setiap departemen melakukan tugasnya dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama secara kolektif. Itu adalah koordinasi. Koordinasi adalah proses yang memastikan interaksi yang lancar dari fungsi manajemen. Tujuan bersama tercapai tanpa banyak pemborosan waktu, upaya dan uang dengan bantuan koordinasi.

2.4.2. Tujuan Koordinasi

Koontz dan O'Donnell dalam (Suwatno & Priansa, 2018) menyatakan bahwa tujuan utama yang ingin diwujudkan melalui koordinasi adalah sebagai berikut:

1. Rekonsiliasi Tujuan

Ini bisa dilakukan dengan koordinasi saja. Konflik tujuan muncul karena semua orang memandang tujuan organisasi secara berbeda dan mencoba mencapainya dengan caranya sendiri. Ini dapat menyebabkan kebingungan dan kekacauan dalam organisasi. Oleh karena itu, koordinasi diperlukan untuk membawa kesatuan tindakan dalam organisasi.

2. Total Pencapaian

Melalui koordinasi dimungkinkan untuk menghasilkan pencapaian total yang akan jauh melebihi jumlah masing-masing bagian. Telah diamati bahwa pencapaian total sepuluh karyawan departemen yang usahanya terkoordinasi dengan benar akan jauh lebih besar daripada jumlah matematis dari pencapaian individu mereka. Ini terjadi karena melalui koordinasi, duplikasi upaya dicegah dan waktu serta energi yang dihemat lebih baik digunakan dalam tugas yang lebih kreatif.

3. Ekonomi dan Efisiensi

Melalui koordinasi, dimungkinkan untuk menghasilkan ekonomi dan efisiensi dalam organisasi. Koordinasi akan menghindari duplikasi upaya-upaya yang dengannya akan ada ekonomi dalam tenaga kerja, waktu dan

peralatan. Ketika kegiatan terintegrasi dengan benar, akan ada penundaan yang akan membawa efisiensi dalam organisasi bisnis.

4. Hubungan Pribadi yang Baik

Koordinasi dicapai melalui upaya sistematis. Koordinasi yang baik memberikan kepuasan kerja kepada karyawan yang menjaga moral mereka tetap tinggi. Apalagi ada hubungan manusia yang baik karena hubungan wewenang-tanggung jawabnya jelas. Konflik antara lini dan personel staf juga dapat dihindari melalui koordinasi yang baik dari upaya mereka.

5. Retensi Manajerial dan Personel Lainnya

Telah ditunjukkan bahwa koordinasi yang baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan dan retensi personel yang baik dalam bisnis. Jika total organisasi dirancang dan terpola sehingga setiap eksekutif dan pegawai memperoleh kepuasan kerja, akan ada kecenderungan eksekutif dan pegawai dan pegawai untuk tetap bersama organisasi. Ketiadaan ini akan menciptakan kondisi mencekik di mana akan sulit bagi siapa pun untuk tetap tinggal lama di organisasi.

Menurut Larasati (2018) koordinasi adalah fungsi terpenting dari setiap organisasi. Integrasi berbagai fungsi akan dilakukan melalui koordinasi. Dengan tidak adanya koordinasi akan ada kekacauan dan salah urus. Akan ada kebutuhan koordinasi untuk mengatur hal-hal yang benar. Dengan alasan inilah aliran pemikiran klasik menganggap koordinasi sebagai fungsi terpisah. Semua fungsi

manajerial berusaha mencapai integrasi berbagai upaya dan koordinasi menjadi esensi manajemen. Beberapa tujuan penting koordinasi adalah sebagai berikut:

1. Untuk memastikan interaksi yang lancar antara fungsi dan kekuatan semua bagian komponen organisasi yang berbeda.
2. Operasi kegiatan organisasi dalam urutan sistematis.
3. Untuk menyelesaikan berbagai kegiatan perusahaan sesuai jadwal yang direncanakan.
4. Untuk menghindari inkonsistensi dalam prioritas, tujuan dan kebijakan yang dapat mempengaruhi realisasi tujuan perusahaan secara keseluruhan.
5. Untuk menghindari gangguan dalam operasi karena alasan seperti keterlambatan pasokan bahan, alat atau arahan yang tidak jelas atau kelalaian atau salah alokasi tugas.
6. Penghapusan tumpang tindih atau duplikasi pekerjaan.
7. Untuk memastikan sinkronisasi yang tepat dari kegiatan perusahaan, yaitu, tindakan dari departemen yang berbeda dijadwalkan dengan tepat atau waktunya, sehingga berbagai operasi dan proses diselesaikan dengan cara yang direncanakan. Misalnya, jika masalah teknis membuka cabang baru, departemen personelnya harus siap dengan personel untuk menjalankannya.
8. Untuk menghapus kemungkinan penyebab perbedaan pandangan dan konflik kepentingan di antara personel yang menjadi perhatian.

9. Untuk mengembangkan semangat tim di antara staf dan menyalurkan upaya mereka untuk mencapai tujuan bisnis yang dipilih.

2.4.3. Peran Koordinasi dalam Organisasi

Fungsi dasar koordinasi dalam suatu perusahaan sama dengan fungsi konduktor orkestra yang mengarahkan kegiatan pesta orkestra sedemikian rupa sehingga menghasilkan harmoni dalam musik. Demikian juga koordinator suatu organisasi juga mengarahkan kegiatan kelompok sedemikian rupa sehingga membawa tindakan yang harmonis dan terpadu untuk mencapai tujuan bersama. Seperti konduktor orkestra, seorang manajer/pimpinan juga melakukan fungsi mengamankan dan mempertahankan kesatuan arah di seluruh organisasi (Sinambela, 2019).

Koordinasi telah dilihat oleh para pakar manajemen yang berbeda dengan cara yang berbeda. Henry Fayol menganggap koordinasi sebagai fungsi Manajer. Louis A. Allen juga menganggap koordinasi sebagai salah satu fungsi manajerial yang terpisah. James D. Mooney menganggap koordinasi sebagai prinsip pertama organisasi. Ralph C. Davis memandang koordinasi terutama sebagai fase vital dalam pengendalian (Riniwati, 2016).

George R. Terry dan Theo Haimann menganggap koordinasi sebagai fungsi manajemen yang menyebar melalui fungsi manajerial perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, pengarahan dan pengendalian. Dengan demikian, Terry dan Theo Haimann tidak mendukung koordinasi sebagai fungsi manajemen yang terpisah. Menurut mereka, koordinasi adalah bagian dari fungsi manajerial

perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, pengarahan dan pengendalian. Itu melintasi seluruh proses pengelolaan. Singkatnya, itu adalah inti dari manajemen (Mamik, 2016).

2.4.4. Prinsip-Prinsip Koordinasi

Marry Parker Follet telah mengutarakan prinsip-prinsip dasar koordinasi, seperti pada uraian di bawah ini (Nugroho, 2020):

1. *Direct Contact*

Koordinasi dapat dicapai dengan kontak langsung di antara individu yang bersangkutan. Komunikasi pribadi langsung menghasilkan kesepakatan tentang metode, tindakan, dan pencapaian tertinggi. Ini juga menghilangkan tapisme merah dan memastikan tindakan cepat.

2. *Early Beginning*

Koordinasi dapat dicapai dengan lebih mudah pada tahap awal perencanaan dan pembuatan kebijakan. Oleh karena itu kontak langsung harus dimulai pada tahap awal proses. Jika pesanan untuk pasokan jenis barang tertentu telah dipesan dan bahan baku untuk memproduksinya tidak tersedia, akan ada masalah. Kontak di antara tiga manajer fungsional pada tahap sebelumnya akan memungkinkan untuk mengetahui apakah pesanan dapat dieksekusi.

3. *Feedback*

Semua faktor dalam suatu situasi saling terkait secara timbal balik dan harus dikoordinasikan. Sebagai contoh, ketika A bekerja dengan B dan B

pada gilirannya bekerja dengan C dan D, masing-masing dari empat menemukan dirinya dipengaruhi oleh yang lain, dipengaruhi oleh semua orang dalam situasi total.

4. *Continuity*

Koordinasi adalah proses yang berkelanjutan, sesuatu yang harus terus berjalan. Itu tidak bisa dibiarkan kebetulan, tetapi manajer harus terus-menerus bekerja di sana.

2.4.5. Indikator Koordinasi

Menurut Mangkunegara (2015) indikator koordinasi harus memenuhi karakteristik di bawah ini:

1. Sasaran yang didefinisikan dengan jelas

Sasaran organisasi harus didefinisikan dengan jelas. Tujuan organisasi harus dipahami oleh individu. Orang yang sadar akan dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Kerjasama

Ketika individu-individu dalam organisasi saling membantu secara sukarela, koordinasi menjadi lebih mudah. Ini dikenal sebagai kerja sama. Kerja sama terjadi dalam organisasi dengan memastikan hubungan yang harmonis di antara masyarakat. Hubungan informal mempercepat kegiatan kerjasama. Karena itu, hal tersebut harus dipromosikan dalam organisasi.

3. Kebijakan dan praktik yang diharmonisasi

Kebijakan, prosedur dan aturan berfungsi sebagai pedoman untuk pengambilan keputusan secara konstan. Hanya kebijakan dan prosedur yang diharmonisasikan yang membantu untuk mencapai tujuan organisasi

4. Struktur organisasi yang baik

Struktur organisasi yang baik juga dikenal sebagai teknik koordinasi. Ini karena otoritas dan tanggung jawab yang jelas. Organisasi semacam itu tidak menimbulkan masalah dan nyaris bebas perselisihan.

5. Hierarki manajerial

Hierarki Manajerial dalam organisasi juga bertanggung jawab untuk koordinasi. Di setiap tingkat atasan mengoordinasikan kegiatan dan upaya bawahan dengan menggunakan wewenang.

6. Sistem komunikasi

Sistem komunikasi yang baik mempromosikan kerja sama dan saling pengertian di antara individu dan kelompok. Hal tersebut membantu dalam koordinasi yang efektif karena setiap aspek mengenai organisasi jelas bagi setiap pegawai.

2.5. Konsep Sarana dan Prasana

2.5.1. Definisi Sarana dan Prasarana

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan untuk mencapai maksud dan tujuan dari suatu proses produksi. Sementara prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya produksi. Sedangkan, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia

sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Dan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek) (Kaswan, 2016).

Menurut Moenir (Mamik, 2016) mengatakan sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.

Dari pengertian sarana yg di katakan Moenir tersebut jelas memberi petunjuk sarana merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut. Sementara prasarana adalah peralatan pembantu atau juga peralatan utama, dan kedua alat tersebut berfungsi untuk mewujudkan suatu tujuan yang ingin di capai.

2.5.2. Fungsi Sarana dan Prasarana

Menurut Katon dalam (Suryani & FoEh, 2019) fungsi sarana dan prasarana tentu berbeda berdasarkan ruang lingkup penggunaannya masing-masing. Misalnya, sarana dan prasarana transportasi berbeda dengan kesehatan. Tetapi mempunyai suatu tujuan yang sama yaitu tujuan untuk mencapai hasil yang di harapkan sesuai dengan rencana. Berikut adalah fungsi utama sarana dan prasarana, yaitu :

1. Dapat mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga mampu menghemat waktu.

2. Serta meningkatkan produktivitas baik barang maupun jasa.
3. Hasil kerja lebih berkualitas serta terjamin.
4. Dapat lebih sederhana atau memudahkan dalam gerak para pengguna atau pelaku.
5. Membuat ketetapan susunan stabilitas pekerja lebih terjamin.
6. Dapat menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan.
7. Dan menimbulkan rasa puas pada orang-orang yang berkepentingan yang mempergunakannya.

Sedangkan pendapat lain menurut Putra dalam (Suryani & FoEh, 2019) fungsi sarana dan prasarana seperti pada uraian di bawah ini:

1. Mempercepat Proses Pekerjaan

Sarana dan prasarana untuk mempercepat pekerjaan dapat dilihat dengan mudah di areal perkantoran. Sarana dan prasarana seperti komputer, bahkan fasilitas gedung yang dilengkapi toilet serta kantin, akan memudahkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan efisien.

2. Meningkatkan Produktivitas Barang atau Jasa

Sarana dan prasarana untuk meningkatkan produktivitas dapat dilihat di areal pabrik. Segala mesin serta fasilitas yang ada di dalam sebuah pabrik akan menunjang tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, hasil yang maksimal, dan dalam waktu yang singkat.

3. Hasil yang Berkualitas

Untuk menunjang tujuan berupa hasil yang berkualitas, sarana dan prasarana yang disediakan haruslah memiliki fungsi yang sesuai dengan kebutuhan. Misalnya saja, sarana dan prasarana pendidikan di sekolah haruslah sesuai dengan kebutuhan belajar mengajar dengan menyediakan alat seperti proyektor.

4. Menimbulkan Rasa Nyaman

Sarana dan prasarana yang disediakan juga memiliki tujuan untuk membuat rasa nyaman dan aman bagi penggunanya. Misalnya saja, sarana dan prasarana di areal perpustakaan dilengkapi dengan meja, kursi, pencahayaan dan alat pendingin udara, sehingga sangat cocok untuk kegiatan membaca dalam waktu yang lama.

5. Menimbulkan Rasa Puas

Sarana dan prasarana juga diciptakan untuk memberikan rasa puas kepada penggunanya, misalnya sarana dan prasarana di bioskop. Sarana dan prasarana seperti kursi berlengan yang empuk, pendingin udara, sound system, layar super besar, dan ruangan yang gelap dibuat dengan tujuan memanjakan pengunjung agar dapat menikmati sebuah film dengan maksimal.

2.5.3. Indikator Sarana dan Prasarana

Menurut Riniwati (2016) sarana dan prasarana yang digunakan dalam suatu organisasi harus memenuhi beberapa karakteristik berikut ini:

1. Perencanaan

Untuk menyusun daftar perencanaan berdasarkan analisis kebutuhan, untuk menyusun daftar perkiraan biaya yang diperlukan selama satu tahun dan untuk menetapkan skala prioritas pengadaannya berdasarkan dana yang tersedia.

2. Pengadaan

Menyediakan semua keperluan barang/benda yang diperlukan

3. Administrasi/invenstaris

Untuk mencatat dan menyusun daftar barang yang ada secara teratur menurut ketentuan yang berlaku.

4. Tujuan Penggunaan

Sarana dan prasarana digunakan berdasarkan tujuan dan manfaat tertentu.

2.6. Konsep Kinerja Pegawai

2.6.1. Definisi Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2015) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja Pegawai merupakan suatu pencapaian yang diukur melalui kualitas pekerjaan serta kuantitas pekerjaan seorang Pegawai.

Kinerja menyangkut kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu atau periode tertentu. Kinerja Pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab

masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2015).

Sadikin & Kaswan (2015) mengemukakan bahwa kinerja Pegawai didefinisikan sebagai kemampuan Pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja Pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai adalah hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai Pegawai per satuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.6.2. Manajemen Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017) manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang berkelanjutan antara penyelia dan Pegawai yang terjadi sepanjang tahun, untuk mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Proses komunikasi termasuk mengklarifikasi harapan, menetapkan tujuan, mengidentifikasi tujuan, memberikan umpan balik, dan meninjau hasil. Mengawasi kinerja dan memberikan umpan balik bukanlah peristiwa yang terisolasi, terfokus dalam tinjauan kinerja tahunan. Ini adalah proses berkelanjutan yang berlangsung sepanjang tahun. Proses Manajemen Kinerja adalah siklus , dengan diskusi bervariasi dari tahun ke tahun berdasarkan perubahan tujuan.

Sedarmayanti (2017) menambahkan bahwa untuk memulai proses perencanaan, pimpinan dan Pegawai meninjau harapan secara keseluruhan, yang meliputi berkolaborasi dalam pengembangan tujuan kinerja. Sasaran pengembangan individu juga diperbarui. Pimpinan kemudian mengembangkan rencana kinerja yang mengarahkan upaya Pegawai untuk mencapai hasil spesifik untuk mendukung keunggulan organisasi dan kesuksesan Pegawai.

Berdasarkan dari pendapat ahli, penulis menyimpulkan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu sistem yang dibangun untuk menjelaskan bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian, dan pengontrolan kinerja dari Pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.6.3. Dimensi Kinerja Pegawai

Ada beberapa dimensi yang dapat memengaruhi kinerja Pegawai, menurut Mangkunegara (2015) faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan Pegawai terdiri dari potensi *Intelligent Quotient* (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang Pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, Pegawai harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Pegawai yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri Pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

Sedangkan menurut Priansa & Sumardjo (2018) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan individu

Kemampuan dan keterampilan individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

2. Faktor dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3. Faktor psikologis

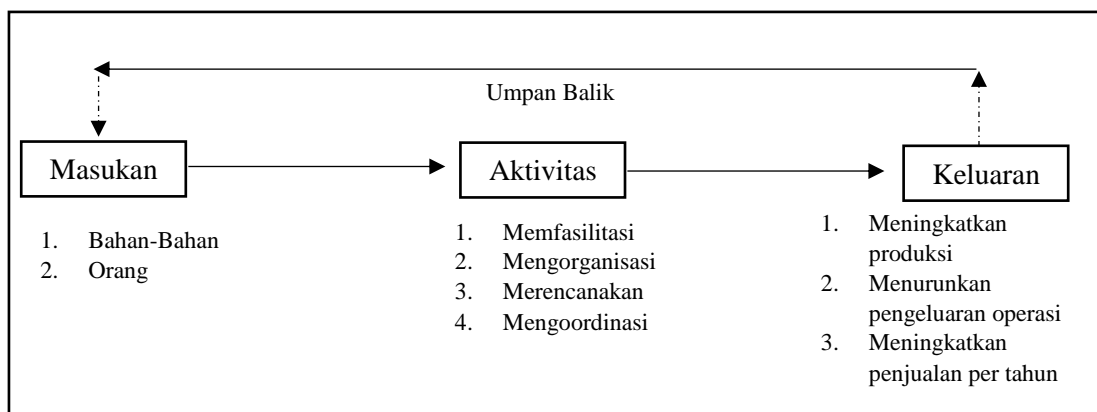
Kinerja organisasi dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

2.6.4. Sasaran Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (Sinambela, 2019) sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang diamati, dan dapat diukur. Menurut Furtwengler (Sinambela, 2019) sasaran kinerja mencakup perbaikan kinerja, pengembangan Pegawai, kepuasan Pegawai, keputusan kompensasi, dan keterampilan berkomunikasi. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya *the performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja; *the action* atau *performance* yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performer*; *time of element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan; *an evolution method*, yaitu tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai; dan *the place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

Sinambela (2019) menyatakan bahwa sasaran yang efektif dinyatakan dengan baik dalam bentuk kata kerja secara spesifik dan dapat diukur. Sasaran yang efektif dinyatakan secara spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, berorientasi pada hasil, dan dalam batasan waktu tertentu yang dapat dinyatakan dengan akronim SMART; *Spesific*, dinyatakan dengan jelas, singkat, dan mudah dimengerti; *measurable*, dapat diukur dan dikuantifikasi, *attainable*, bersifat menantang, tetapi masih dapat dijangkau; *result oriented*, memfokus pada hasil untuk dicapai, *time-bound*, batas waktu dan dapat dilacak, dapat dimonitor, progresnya terhadap sasaran untuk dikoreksi.

Sinambela (2019) menambahkan bahwa cara menulis sasaran adalah dalam bentuk menyatakan sebagai “hasil akhir”, atau keluaran (*output*) bukan merupakan aktivitas. Hubungan antara masukan, aktivitas, keluaran tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2. Perumusan Sasaran Kinerja

Sumber: Sinambela (2019)

2.6.5. Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Kaswan (2016) menyatakan bahwa mustahil manajemen bisa mengukur kinerja jika tidak ada penetapan indikator. Jadi, indikator itu penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri. Persoalannya, terkadang indikator yang ditetapkan terlalu rendah, sehingga tanpa usaha yang maksimal pun pasti akan tercapai. Ini termasuk penetapan yang tidak realistis bahkan sangat tradisional yang sesungguhnya tidak memerlukan tenaga profesional. Adapun indikator-indikator dalam pengukuran kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas

Yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, atau tingkat kecermatan dalam bekerja.

2. Kuantitas

Hal ini menyangkut jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam bekerja.

3. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.

4. Kerjasama

Kerjasama dengan orang lain/anggota lain dalam bekerja.

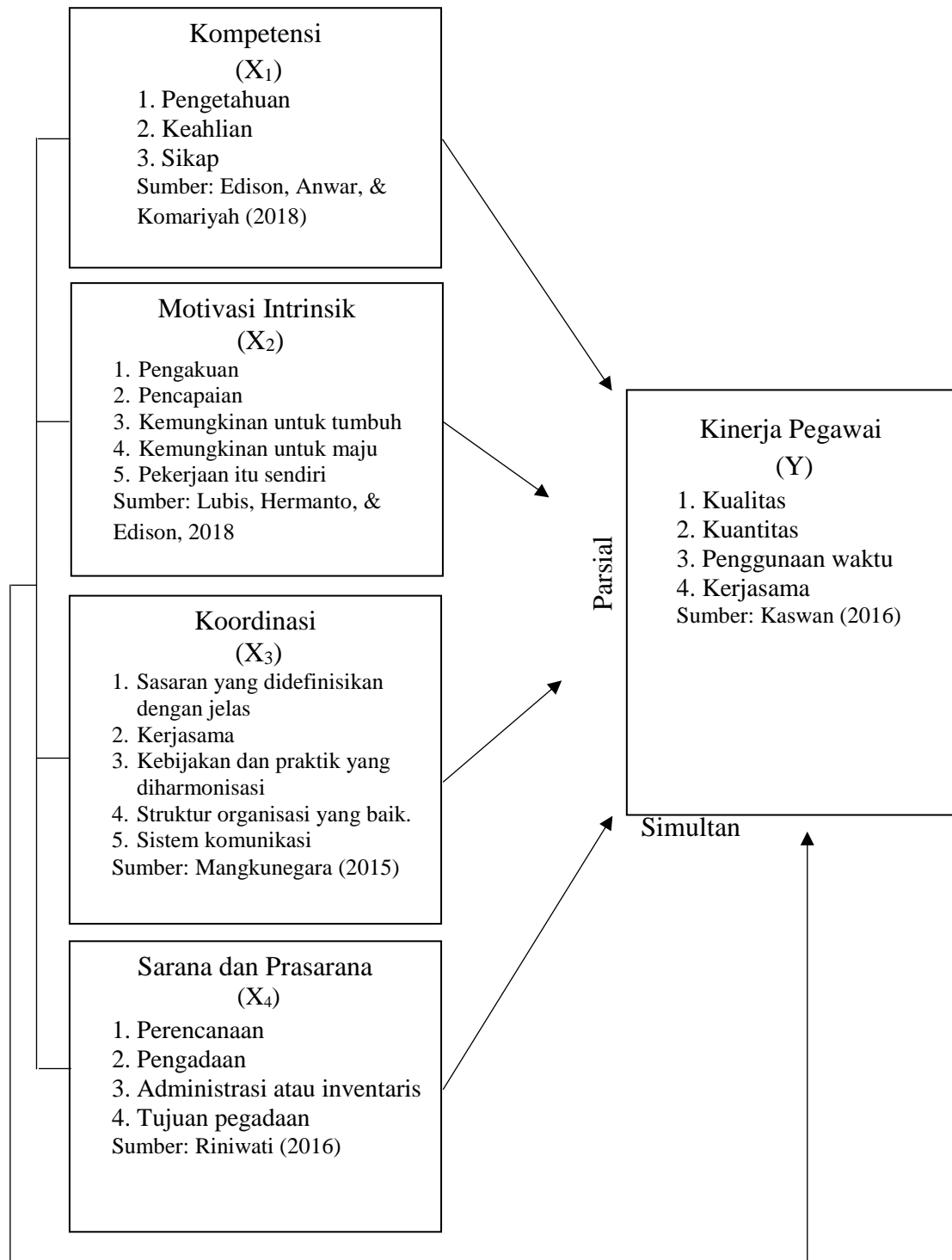
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Menurut Yusuf (2017) kerangka konseptual merupakan eksplorasi spesifik dari aspek teori yang saling berhubungan dalam penelitian ini. Dengan kata lain, kerangka konseptual digunakan untuk sampai pada suatu hipotesis. Kerangka konseptual menjelaskan hubungan dari berbagai teori yang diidentifikasi sebagai variabel penelitian. Variabel penelitian tersebut memiliki berbagai indikator yang didalamnya memuat pengukuran mengenai bagaimana mengukur hubungan variabel prediktor untuk meramalkan variabel terikat.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menjelaskan mengenai hubungan antara kompetensi, motivasi, koordinasi, dan sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai baik secara parsial (sendiri-sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama). Kerangka konseptual merupakan suatu abstraksi yang sangat penting digunakan karena berguna dalam menjelaskan mengenai bagaimana hipotesis penelitian dirumuskan. Penelitian ini menggunakan kerangka konseptual untuk mendeskripsikan hubungan variabel bebas yang terdiri kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, serta sarana dan prasarana terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 3.1. berikut ini:



Gambar 3.1.
Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang harus dibuktikan kebenarannya. Mengacu pada rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diajukan hipotesis sebagai dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan yaitu:

1. Diduga bahwa kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.
2. Diduga bahwa kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.
3. Diduga bahwa kompetensi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

3.3. Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

Variabel yang diteliti adalah kompetensi, motivasi, koordinasi, sarana prasarana serta kinerja pegawai. Dalam bahasan ini setiap variabel dijelaskan dari definisi operasional, indikator, serta pengukurannya. Untuk lebih jelasnya mengenai variabel penelitian dan operasional variabel, dapat dilihat pada tabel 3.1. berikut ini:

Tabel 3.1.

Variabel penelitian dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kompetensi (X ₁)	Merupakan karakteristik yang dimiliki pegawai berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap.	1. Pengetahuan 2. Keahlian 3. Sikap Sumber: Edison, Anwar, & Komariyah (2018)	Skala Likert 5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju
Motivasi (X ₂)	Merupakan suatu dorongan yang menyebabkan pegawai berperilaku. Dalam hal ini perilaku tersebut dikhususnya dalam melakukan aktivitas kerja.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan untuk disukai 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan pengembangan diri Sumber: Lubis, Hermanto, & Edison, 2018	Skala Likert 5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju
Koordinasi (X ₃)	Koordinasi merupakan suatu proses pengintegrasian fungsi-fungsi manajemen kepada setiap pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pegawai.	1. Sasaran yang didefinisikan dengan jelas 2. Kerjasama 3. Kebijakan dan praktik yang diharmonisasi 4. Struktur organisasi yang baik. 5. Sistem komunikasi Sumber: Mangkunegara (2015)	Skala Likert 5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju
Sarana dan Prasarana (X ₄)	Sarana dan prasarana merupakan suatu fasilitas fisik yang dimiliki Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar dalam hal mendukung berbagai aktivitas operasional organisasi dan pegawai.	1. Perencanaan 2. Pengadaan 3. Administrasi atau inventaris 4. Tujuan pengadaan Sumber: Riniwati (2016)	Skala Likert 5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang mampu dicapai oleh	1. Kualitas 2. Kuantitas	Skala Likert

	para pegawai Dinas Perhubungan pada waktu atau periode tertentu.	3. Penggunaan waktu 4. Kerjasama Sumber: Kaswan (2016)	5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju
--	--	--	---

Sumber: Data sekunder diolah, 2020.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Kerlinger (Sugiyono, 2018) menjelaskan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel yang diteliti.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar yang beralamat JL Mappajalling Dg Kawang, Kabupaten Takalar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini telah dilakukan selama 2 bulan terhitung dari September hingga November 2020.

4.3. Metode Pengumpulan Data

Menurut Noor (2017) metode pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan angket (*questionnaire*). Angket (*questionnaire*) merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar

pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, yaitu jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Adapun instrumen daftar pertanyaan dapat berupa pertanyaan (berupa isian yang akan diisi oleh responden), checklist (berupa pilihan dengan cara memberi tanda pada kolom yang disediakan), dan skala (berupa pilihan dengan memberi tanda pada kolom berdasarkan tingkatan tertentu).

4.4. Jenis dan Sumber Data

4.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Adapun penjelasan mengenai jenis data, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitatif : Adalah sumber data yang bersifat pemahaman akan fenomena yang terjadi di lapangan. Jenis data yang dihasilkan dari kualitatif adalah data-data yang berupa penjelasan deskriptif, dan kata-kata tertulis (Noor, 2017).
2. Kuantitatif : Adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Noor, 2017).

4.4.2. Sumber Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dapat dilakukan penelitian kepustakaan dan penyebaran kuesioner. Selanjutnya data tersebut dianalisis dengan kata-kata dan disusun dalam teks yang diperluas. Adapun jenis dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar dan dari responden dengan memberikan pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada responden.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang meliputi:
 - a. Informan atau subjek penelitian yang ada.
 - b. Data yang berwujud dokumenter, yang terbentuk kajian pustaka, berkas-berkas, catatan-catatan tertulis, dan bagan yang berkaitan dengan penelitian.

4.5. Populasi dan Sampel

4.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi homogen, populasi homogen (keseluruhan individu yang menjadi anggota populasi memiliki sifat yang relatif dengan yang lainnya dan mempunyai ciri tidak terdapat perbedaan). Adapun populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar yang menjadi populasi penelitian adalah sebanyak 48 orang.

4.5.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti

tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *boring sampling* (sampel jenuh). *Boring sampling* (sampel jenuh) merupakan teknik penentuan sampel yang dimana setiap elemen populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena mempertimbangkan jumlah populasi yang relatif kecil (48 populasi), jadi untuk ketepatan pengukuran (analisis) maka semua elemen populasi yang berjumlah 48 orang pegawai, dijadikan sampel penelitian. Jadi berdasarkan teknik penentuan sampel maka jumlah responden penelitian ini yaitu 48 orang yang merupakan pegawai dari Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar, Provinsi Sulawesi Selatan.

4.6. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018) dalam penelitian kuantitatif, metode analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Karena datanya kuantitatif, maka metode analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

4.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk meringkas data secara terorganisir dengan menggambarkan hubungan antar variabel dalam sampel atau populasi. Menghitung statistik deskriptif merupakan langkah penting pertama saat melakukan penelitian dan harus selalu terjadi sebelum membuat perbandingan

statistik inferensial. Statistik deskriptif meliputi jenis variabel (nominal, ordinal, interval, dan rasio) serta ukuran frekuensi, kecenderungan sentral, dispersi / variasi, dan posisi (Sekaran & Bougie, 2015).

4.6.2. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Jadi uji validitas merupakan jenis pengujian statistik dengan meneliti valid tidaknya sebuah data penelitian. Adapun cara mengukur data yang diteliti valid atau tidak yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel yang telah ditetapkan berdasarkan jumlah sampel dan jumlah variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Uji reliabilitas diukur dengan membandingkan nilai *alpha cronbach* dengan nilai batas yaitu 0,6. Apabila nilai

alpha cronbach lebih besar daripada nilai batas maka data dinyatakan reliabel atau dapat diterima.

4.6.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Muhidin & Abdurahman (2017) pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menghasilkan model regresi yang baik, untuk menghindari kesalahan dalam pengujian asumsi klasik maka jumlah sampel yang digunakan harus bebas dari bias. Uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Menurut Muhidin & Abdurahman (2017) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada beberapa cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu salah satunya dengan menggunakan analisis grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut (Muhidin & Abdurahman, 2017) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dengan melihat nilai *tolerance* $> 0,10$ dan lawannya *variance inflation factor (VIF)* $< 0,10$ berarti data tidak ada masalah multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Muhidin & Abdurahman (2017) uji heteroskedasitas berarti varians (variasi) tidak sama untuk semua pengamatan. Uji heteroskedasitas

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedasitas atau tidak terjadi heteroskedasitas. Kebanyakan data *cross-section* mengandung situasi heteroskedasitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sederhana, dan besar).

4.6.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Joseph Hair (Sugiyono, 2019) analisis regresi linear berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Adapun rumus regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi Intrinsik

X₃ = Koordinasi

X₄ = Sarana dan Prasarana

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien Regresi

e = *Error Standard*

4.6.5. Uji Parsial (Uji T)

Menurut (Neolaka, 2016) uji parsial (Uji T) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam persamaan regresi berganda secara parsial. Uji t juga dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau signifikansi (α) sebesar 5%. Adapun rumus hipotesis statistiknya, adalah sebagai berikut :

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

Dimana:

t = Observasi

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya observasi

4.6.6. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria sebagai berikut:

1. Menentukan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05
2. Menghitung Uji F (*F-Test*)

$$F \text{ Hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi gabungan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

4.6.7. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang mengecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel X terhadap Y, yaitu dengan cara :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

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

Dimana:

R = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel yang diteliti

X = Variabel independen

Y = Variabel terikat

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berdasarkan keputusan Menteri dalam negeri Nomor 61 tahun 1993, tentang pedoman organisasi tata kerja Dinas lalu lintas dan angkutan jalanan daerah tingkat II, maka di atur organisasi dan tata kerja Dinas lalu lintas dan angkutan jalan Kabupaten daerah tingkat II Takalar dengan berpedoman pada keputusan menteri. Pemerintah Kabupaten Takalar dalam hal ini Bupati kepada daerah tingkat II Takalar dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten tingkat II Takalar, menerbitkan PERDA Nomor 14 tahun 1995 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja lalu lintas dan angkutan jalanan daerah tingkat II Takalar, dan masih secara vertikal bertanggung jawab terhadap pemerintah daerah tingkat II Provinsi Sulawesi Selatan.

Setelah berlakunya otonomi daerah Pemerintah Kabupaten Takalar berdasarkan PERDA Nomor 05 tahun 2001 tentang organisasi Dinas daerah kabupaten Takalar, Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalanan Kabupaten Daerah Tingkat II Takalar di ubah menjadi Dinas Perhubungan dan Pariwisata, yang mana urusan penyelenggaraan bertanggung jawab langsung pada Bupati. Perkembangan selanjutnya berdasarkan PERDA Nomor 10 Tahun 2003 dalam organisasinya Dinas Perhubungan dan Pariwisata berdiri sendiri tidak bergabung lagi dengan Dinas Perhubungan.

Pemerintah pusat mengeluarkan kebijakan sendiri untuk mengadakan perampingan dalam beberapa instansi maka Pemerintah Kabupaten Takalar menerbitkan PERDA nomor 11 Tahun 2008 tentang organisasi perhubungan digabung menjadi Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika. Disebut Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan kabupaten daerah tingkat II Takalar dan selanjutnya menjadi Dinas Perhubungan dan Pariwisata dan pada tahun 2003 berdiri sendiri Dinas Perhubungan, terakhir menjadi Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika.

Secara kelembagaan eksistensi Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar di banding dengan dinas - dinas yang lain yang berada di Kabupaten Takalar memiliki peranan dan tanggung jawab yang sangat penting dalam pembangunan perekonomian daerah Kabupaten Takalar yaitu dalam hal transportasi untuk distribusi orang maupun barang baik melalui angkutan darat maupun angkutan laut, disamping itu juga merupakan sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) melalui pungutan retribusi terminal, parkir, pas kecil untuk kapal-kapal nelayan maupun pungutan-pungutan lainnya yang sudah ditetapkan melalui Peraturan Daerah dan Keputusan Bupati.

Pada umumnya struktur organisasi adalah suatu gambaran tentang hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan bersama yaitu dengan cara menetapkan hubungan antar pegawai yang melaksanakan tugasnya sehingga memegang peranan penting dalam pembagian fungsi-fungsi dan wewenang serta tanggung jawab dalam hubungan kerjasama antar satu dengan yang lainnya.

Sebagai implikasi dari pemberlakuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan PP Nomor 41 Tahun 2007, maka organisasi Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Takalar ditetapkan dengan Perda Kabupaten takalar nomor 12 Tahun 2008 khususnya. Dalam perkembangan selanjutnya untuk melaksanakan ketentuan pasal 232 ayat (1) undang – undang nomor 23 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah , perlu menetapkan peraturan pemerintah tentang perangkat daerah. Berdasarkan pertimbangan tersebut di terbitkanlah PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah oleh Presiden Republik Indonesia. Pada tingkatan Kabupaten/Kota sesuai dengan bunyi BAB II Pasal 3 ayat (1) bahwa pembentukan dan susunan Perangkat Daerah ditetapkan dengan Perda, dan untuk tingkat Kabupaten Takalar lahir Perda nomor 7 Tahun 2016 tentang pembentukan kelembagaan baru.

Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar dibentuk Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Takalar nomor 55 Tahun 2016, dimana Dinas Komunikasi dan Informatika berdiri sendiri sebagai suatu instansi dan terpisah dari Dinas Perhubungan, dengan tugas pokok melaksanakan sebahagian tugas pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten Takalar di bidang perhubungan.

5.1.2. Struktur Organisasi

Mempunyai struktur organisasi yang tercantum dalam susunan perangkat dan tata kerja Sekretariat sebagai berikut:

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris terdiri dari 2 sub bagian yaitu :

- a) Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian;
 - b) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
3. Bidang Lalu Lintas dan Angkutan terdiri atas 2 seksi yaitu :
- a) Seksi Lalu Lintas dan Angkutan;
 - b) Seksi Terminal Angkutan Darat;
4. Bidang Prasarana terdiri atas 2 seksi yaitu :
- a) Seksi Perencanaan dan Pembangunan Prasarana.
 - b) Seksi Pengoperasian dan Perawatan Prasarana;
5. Bidang Pengembangan dan Keselamatan terdiri atas 2 seksi yaitu :
- a) Seksi Pemaduan Moda dan Teknologi Perhubungan;
 - b) Seksi Lingkungan Perhubungan dan Keselamatan;
6. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pengujian kendaraan bermotor

5.1.3. Visi dan Misi Organisasi

Visi

Terwujudnya pelayanan jasa perhubungan yang lancar, tertib, teratur, aman dan nyaman”.

Misi

- a. Meningkatkan sarana dan prasarana jasa perhubungan.
- b. Mengembangkan kemampuan sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional.
- c. Memberdayakan potensi masyarakat untuk turut sertadalam mewujudkan sistem perhubungan.

- d. Terciptanya koordinasi yang harmonis dengan instansi terkait.
- e. Mendorong terciptanya peningkatan pendapatan asli daerah (PAD).

5.1.4. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 5.1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-35	3	6.3	6.3	6.3
	36-40	11	22.9	22.9	29.2
	41-45	13	27.1	27.1	56.3
	46-50	6	12.5	12.5	68.8
	>50	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden penelitian berusia >50 dengan total 15 orang atau 31,3% dari total sampel penelitian. Hal tersebut disebabkan mayoritas pegawai adalah mereka yang telah bekerja lebih dari 10 tahun di Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 5.2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	36	75.0	75.0	75.0
	P	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar adalah laki-laki dengan jumlah 36 orang, dan sisanya 12 orang adalah perempuan. Mayoritas pegawai adalah laki-laki disebabkan karena banyaknya aktifitas lapangan yang efektivitasnya lebih baik jika dilakukan pegawai laki-laki, oleh sebab itu di Dinas Kabupaten Takalar lebih memprioritaskan pegawai laki-laki dalam program rekrutmen pegawainya.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	1	2.1	2.1	2.1
	S1	23	47.9	47.9	50.0
	S2	8	16.7	16.7	66.7
	SMA	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 23 orang atau 47,9%. Hal tersebut dikarenakan, syarat utama dalam penetapan pegawai negeri sipil dewasa ini adalah memiliki tingkat pendidikan S1. Sebanyak 16 orang SMA adalah mereka yang terangkat di masa belum dipersyaratkan gelar S1 sebagai pengangkatan pegawai negeri. Disamping itu, pegawai dengan tingkat pendidikan S1 memiliki etos kerja dan motivasi kerja yang baik, serta menghasilkan kinerja yang baik. Pegawai dengan tingkat pendidikan S1 memiliki pengetahuan yang lebih mumpuni mengenai manajemen dan pengetahuan akan pekerjaan.

5.1.5. Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 5.4
Statistik Deskriptif Variabel penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPETENSI	48	20	30	26.31	2.233
MOTIVASI INTRINSIK	48	36	50	43.52	3.759
KOORDINASI	48	37	50	43.54	3.402
SARANA & PRASARANA	48	38	50	43.98	3.056
KINERJA PEGAWAI	48	31	40	35.31	2.344
Valid N (listwise)	48				

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai minimum dari variabel kompetensi adalah 20, nilai maksimum adalah 30, dan nilai tengah adalah 26,31. Motivasi instrinsik memiliki nilai minimum sebesar 36, nilai maksimum 50, nilai tengah 43,52. Koordinasi memiliki nilai minimum 37, nilai maksimum 50, nilai tengah 43,54. Sarana dan Prasarana memiliki nilai minimum 37, nilai maksimum

50, nilai tengah 43,98. Kinerja pegawai memiliki nilai minimum 31, nilai maksimum 40, dan nilai tengah 35,31.

1. Statistik Deskriptif Kompetensi

Deskripsi variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	48	3	5	4.23	.555
X1.2	48	3	5	4.46	.582
X1.3	48	3	5	4.38	.531
X1.4	48	3	5	4.25	.526
X1.5	48	3	5	4.37	.640
X1.6	48	3	5	4.63	.640
KOMPETENSI	48	20	30	26.31	2.233
Valid N (listwise)	48				

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

variabel kompetensi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai minimum yang dihasilkan dalam deskriptif statistic adalah 3, nilai maksimum 5, dan nilai tengah berada pada 4,23 – 4,63. Diketahui bahwa representasi nilai 4 adalah opsi jawaban setuju dalam kuesioner penelitian, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dapat dinilai baik karena responden menanggapi setuju untuk variabel ini, dengan kata lain nilai tengah yang dihasilkan menuju ke arah maksimum sehingga dapat dikatakan baik.

2. Statistik Deskriptif Motivasi Intrinsik

Deskripsi variabel motivasi intrinsik dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	48	3	5	4.00	.652
X2.2	48	3	5	4.25	.668
X2.3	48	3	5	4.25	.601
X2.4	48	3	5	4.21	.651
X2.5	48	3	5	4.48	.618
X2.6	48	3	5	4.46	.617
X2.7	48	3	5	4.33	.694
X2.8	48	3	5	4.63	.531
X2.9	48	3	5	4.31	.657
X2.10	48	3	5	4.60	.536
MOTIVASI INTRINSIK	48	36	50	43.52	3.759
Valid N (listwise)	48				

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Nilai minimum dari deskriptif statistik variabel motivasi instrinsik di atas adalah 3, nilai maksimum adalah 5, dan nilai tengah berada di rentang 4,00 – 4,63. Diketahui bahwa representasi nilai 4 adalah opsi jawaban setuju dalam kuesioner penelitian, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi instrinsik dapat dinilai baik karena responden menanggapi setuju untuk variabel ini, dengan kata lain nilai tengah yang dihasilkan menuju ke arah maksimum sehingga dapat dikatakan baik.

3. Statistik Deskriptif Koordinasi

Deskripsi variabel koordinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7
Statistik Deskriptif Variabel Koordinasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	48	3	5	4.31	.689
X3.2	48	3	5	4.08	.647
X3.3	48	3	5	4.17	.630
X3.4	48	3	5	4.04	.713
X3.5	48	3	5	3.98	.729
X3.6	48	3	5	3.90	.692
X3.7	48	4	5	4.83	.377
X3.8	48	3	5	4.71	.544
X3.9	48	3	5	4.77	.472
X3.10	48	3	5	4.75	.484
KOORDINASI	48	37	50	43.54	3.402
Valid N (listwise)	48				

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Nilai minimum dari deskriptif statistik variabel motivasi intrinsik di atas adalah 3, nilai maksimum adalah 5, dan nilai tengah berada di rentang 3,90 – 4,83. Diketahui bahwa representasi nilai 4 adalah opsi jawaban setuju dalam kuesioner penelitian, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel koordinasi dapat dinilai baik karena responden menanggapi setuju untuk variabel ini, dengan kata lain nilai tengah yang dihasilkan menuju ke arah maksimum sehingga dapat dikatakan baik.

4. Statistik Deskriptif Sarana dan Prasarana

Deskripsi variabel sarana dan prasarana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.8
Statistik Deskriptif Variabel Sarana dan Prasarana

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X4.1	48	3	5	4.48	.545
X4.2	48	3	5	4.42	.539
X4.3	48	3	5	4.31	.552
X4.4	48	3	5	4.23	.627
X4.5	48	3	5	4.13	.606
X4.6	48	3	5	4.31	.624
X4.7	48	3	5	4.35	.601
X4.8	48	3	5	4.69	.552
X4.9	48	3	5	4.63	.570
X4.10	48	3	5	4.44	.616
SARANA & PRASARANA	48	38	50	43.98	3.056
Valid N (listwise)	48				

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Nilai minimum dari deskriptif statistik variabel motivasi intrinsik di atas adalah 3, nilai maksimum adalah 5, dan nilai tengah berada di rentang 4,13 – 4,69. Diketahui bahwa representasi nilai 4 adalah opsi jawaban setuju dalam kuesioner penelitian, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel sarana dan prasarana dapat dinilai baik karena responden menanggapi setuju untuk variabel ini, dengan kata lain nilai tengah yang dihasilkan menuju ke arah maksimum sehingga dapat dikatakan baik.

5. Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

Deskripsi variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.9
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	48	4	5	4.35	.483
Y.2	48	3	5	4.27	.494
Y.3	48	4	5	4.33	.476
Y.4	48	3	5	4.50	.546
Y.5	48	3	5	4.29	.504
Y.6	48	3	5	4.21	.544
Y.7	48	3	5	4.65	.565
Y.8	48	3	5	4.71	.544
KINERJA PEGAWAI	48	31	40	35.31	2.344
Valid N (listwise)	48				

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

5.1.1. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan kuisioner sebagai instrument dalam sebuah penelitian. Untuk mengetahui hasil dari uji ini yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel. Jika r hitung > r tabel, maka instrument penelitian tersebut valid. Nilai r tabel = 0,294 didapatkan dengan menggunakan rumus $df = n - k$ atau $df = 48 - 5 = 44$ dengan taraf signifikansi 5%. Berikut hasil uji yang telah dilakukan :

Tabel 5.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompetensi	Item 1	0,696	0,294	Valid
	Item 2	0,706	0,294	Valid
	Item 3	0,581	0,294	Valid
	Item 4	0,621	0,294	Valid
	Item 5	0,601	0,294	Valid

	Item 6	0,650	0,294	Valid
Motivasi Intrinsik	Item 1	0,616	0,294	Valid
	Item 2	0,616	0,294	Valid
	Item 3	0,572	0,294	Valid
	Item 4	0,624	0,294	Valid
	Item 5	0,531	0,294	Valid
	Item 6	0,528	0,294	Valid
	Item 7	0,682	0,294	Valid
	Item 8	0,665	0,294	Valid
	Item 9	0,622	0,294	Valid
	Item 10	0,570	0,294	Valid
Koordinasi	Item 1	0,544	0,294	Valid
	Item 2	0,598	0,294	Valid
	Item 3	0,701	0,294	Valid
	Item 4	0,701	0,294	Valid
	Item 5	0,665	0,294	Valid
	Item 6	0,612	0,294	Valid
	Item 7	0,371	0,294	Valid
	Item 8	0,352	0,294	Valid
	Item 9	0,450	0,294	Valid
	Item 10	0,511	0,294	Valid
Sarana dan Prasarana	Item 1	0,504	0,294	Valid
	Item 2	0,561	0,294	Valid
	Item 3	0,610	0,294	Valid
	Item 4	0,624	0,294	Valid
	Item 5	0,565	0,294	Valid
	Item 6	0,595	0,294	Valid
	Item 7	0,352	0,294	Valid
	Item 8	0,425	0,294	Valid
	Item 9	0,533	0,294	Valid
	Item 10	0,469	0,294	Valid
Kinerja Pegawai	Item 1	0,614	0,294	Valid
	Item 2	0,697	0,294	Valid
	Item 3	0,533	0,294	Valid
	Item 4	0,607	0,294	Valid
	Item 5	0,660	0,294	Valid
	Item 6	0,698	0,294	Valid
	Item 7	0,359	0,294	Valid
	Item 8	0,373	0,294	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Hasil pengujian validitas yang telah dilakukan di atas dapat dijelaskan bahwa item-item dalam variabel penelitian ini memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian dinyatakan valid/layak sebagai alat pengumpul data.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji kehandalan kuesioner penelitian. Pengukuran dalam pengujian reliabilitas adalah dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan nilai batas (0,6). Adapun hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Batas	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,713	0,6	Diterima/ <i>Reliable</i>
Motivasi Intrinsik (X2)	0,804	0,6	Diterima/ <i>Reliable</i>
Koordinasi (X3)	0,755	0,6	Diterima/ <i>Reliable</i>
Sarana dan Prasarana (X4)	0,705	0,6	Diterima/ <i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,692	0,6	Diterima/ <i>Reliable</i>

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Hasil pengujian reliabilitas yang ditampilkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, sarana dan prasarana, serta kinerja pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6. Jadi berdasarkan pengambilan keputusan pengujian reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diuji di atas memenuhi kriteria pengujian reliabilitas, atau

dengan kata lain variabel-variabel tersebut reliabel/handal sebagai alat pengumpul data.

5.1.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual dalam persamaan regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengukuran dalam pengujian normalitas adalah dengan membandingkan nilai signifikansi pada tabel *Kolmogorov smirnov* dengan standar signifikansi (0,05). Berikut hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 5.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00293145
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.096
Test Statistic		.107
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 diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Berdasarkan hasil pengujian normalitas di atas, didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa residual penelitian berdistribusi normal dalam persamaan regresi linear berganda.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian dalam asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen dalam penelitian. pengukurannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance dengan standar Tolerance 0,10 dan nilai VIF dengan standar VIF (10,00). Berikut ini hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini:

Tabel 5.13
Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.496	2.251		1.998	.052		
	KOMPETENSI	.292	.096	.278	3.050	.004	.497	2.013
	MOTIVASI INTRINSIK	.138	.057	.221	2.418	.020	.496	2.015
	KOORDINASI	.214	.083	.310	2.580	.013	.285	3.504
	SARANA & PRASARANA	.178	.088	.232	2.033	.048	.315	3.171

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Hasil pengujian multikolinieritas di atas dapat dijelaskan bahwa nilai Tolerance memiliki nilai $> 0,10$ dan nilai VIF yang dihasilkan $< 10,00$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada pemodelan regresi, dengan kata lain tidak terjadi korelasi antara variabel independen dalam penelitian

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

Tabel 5.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.437	1.414		-.309	.759
	KOMPETENSI	-.033	.060	-.115	-.543	.590
	MOTIVASI INTRINSIK	.024	.036	.142	.666	.509
	KOORDINASI	.019	.052	.100	.356	.724
	SARANA & PRASARANA	.005	.055	.025	.092	.927

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi setiap variabel independent $> 0,05$ berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada variabel penelitian dalam pemodelan regresi linear berganda.

5.1.3. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk

memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam analisis regresi linear berganda, data yang difokuskan pada nilai koefisien regresi yang nantinya dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda. Adapun hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS 26 yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Signifikan	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,292	3,050	0,004	Signifikan
Motivasi Intrinsik (X2)	0,138	2,418	0,020	Signifikan
Koordinasi (X3)	0,214	2,580	0,013	Signifikan
Sarana dan Prasarana (X4)	0,178	2,033	0,048	Signifikan
Konstanta	4,496	1,998	0,052	
F	49,842			
Prob F	0,000			
R	0,907			
R Square	0,823			

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Tabel diatas menjelaskan, nilai konstanta (a) adalah 16,071, sedangkan nilai koefisien regresi kompetensi adalah 0,292, nilai koefisien regresi motivasi intrinsik adalah 0138, nilai koefisien regresi koordinasi adalah 0,214, dan sarana prasarana adalah 0,178 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis, sebagai berikut :

$$Y = 4,496 + 0,292 X_1 + 0,138 X_2 + 0,214 X_3 + 0,178 X_4 + e$$

Berdasarkan hasil diatas maka, persamaan tersebut dapat diterjemahkan dengan cara berikut:

1. Konstanta sebesar 4,496 menyatakan bahwa jika nilai variabel kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana prasarana adalah (0) maka kinerja pegawai adalah sebesar 4,496.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,292, artinya – jika nilai variabel kompetensi bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,292.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,138 artinya – jika nilai variabel motivasi intrinsik bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai sebesar 0,138.
4. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,214 artinya – jika nilai variabel koordinasi bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,214.
5. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,178 artinya – jika nilai variabel sarana dan prasarana bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,178.
6. Variabel dengan pengaruh paling dominan dilihat dari besarnya koefisien regresi yang dihasilkan dalam pengujian regresi linear berganda. Diketahui bahwa nilai koefisien regresi yang paling besar ditunjukkan variabel kompetensi sebesar 0,292, hal tersebut berarti kompetensi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel independen lainnya.

2. Uji Parsial (*T Test*)

Pengujian parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (budaya kerja, kemampuan kerja, dan komitmen pegawai) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Kriteria pengukuran uji parsial yaitu dengan membandingkan nilai T hitung dengan nilai T tabel, serta membandingkan nilai signifikansi dengan standar signifikansi (0,05). Untuk mengetahui nilai T tabel dimasukkan rumus $(n-k)$ n adalah jumlah sampel yang diteliti, sedangkan k adalah jumlah variabel yang diteliti. Berdasarkan rumus tersebut didapatkan hasil $48-5= 43$. Nilai 43 tersebut diformulasikan dalam function excel dengan formula $=Tinv(0,05;43)$, maka menghasilkan nilai T tabel 2,016.

Tabel 5.16
Hasil Uji Parsial (T Test)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.496	2.251		1.998	.052
	KOMPETENSI	.292	.096	.278	3.050	.004
	MOTIVASI INTRINSIK	.138	.057	.221	2.418	.020
	KOORDINASI	.214	.083	.310	2.580	.013
	SARANA & PRASARANA	.178	.088	.232	2.033	.048

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Hasil pengujian parsial di atas dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung yang dihasilkan variabel kompetensi adalah $3,050 > 2,016$ dan nilai signifikansinya $0,004 < 0,05$.

2. Nilai t hitung yang dihasilkan variabel motivasi intrinsik adalah $2,418 > 2,014$, dan nilai signifikansinya $0,020 < 0,05$.
3. Nilai t hitung yang dihasilkan variabel koordinasi adalah $2,580 > 2,016$ dan nilai signifikansinya $0,013 > 0,05$.
4. Nilai t hitung yang dihasilkan variabel sarana dan prasarana adalah $2,033 > 2,016$ dan nilai signifikansinya $0,048 > 0,05$.

Berdasarkan hasil pengujian parsial di atas dan pengambilan keputusan maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana dan prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Simultan (F Test)

Uji simultan digunakan sebagai salah satu bentuk pengujian hipotesis penelitian, dimana pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengukuran dalam pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, juga membandingkan nilai signifikansi dengan batas signifikansi (0,05). Adapun hasil pengujian simultan seperti yang ditunjukkan tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Hasil Uji Simultan (F Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.483	4	53.121	49.842	.000 ^b
	Residual	45.829	43	1.066		
	Total	258.313	47			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), SARANA & PRASARANA, KOMPETENSI, MOTIVASI INTRINSIK, KOORDINASI

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Sebelum menjelaskan mengenai hasil pengujian simultan, peneliti harus mengetahui terlebih dahulu nilai F tabel. Adapun caranya yaitu dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$DF 1 = k-1$$

$$DF 2 = n-k$$

DF = *Degree of Freedom* (Derajat kebebasan (0,05))

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel

$$DF 1 = 4-1 = 4$$

$$DF 2 = 48-5 = 43$$

Hasil tersebut kemudian dimasukkan dalam formula excel dengan rumus berikut:

$$=FINV(0.05,3,44)$$

$$F \text{ tabel} = 2,588$$

Nilai F tabel yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 2,588, sedangkan nilai F hitung dalam pengujian simultan yang ditunjukkan tabel 5.16 sebesar 49,842 yang berarti nilai F hitung > F tabel. Pada pengukuran selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. Jadi, berdasarkan hasil pengujian dan pengambilan keputusan dalam pengujian simultan maka dapat disimpulkan bahwa bahwa kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana dan prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakanlah uji koefisien determinasi (R^2). Pengukuran dalam pengujian ini yaitu; semakin mendekati angka 1 nilai yang dihasilkan dalam kolom R Square maka semakin kuat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.806	1.032
a. Predictors: (Constant), SARANA & PRASARANA, KOMPETENSI, MOTIVASI INTRINSIK, KOORDINASI				

Sumber : Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Hasil nilai R Square di atas menunjukkan nilai sebesar 0,823 atau 82,3%, jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana dan prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar sebesar 82,3%, sisanya sebesar 17,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan

5.2.1. Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar

Hasil pengujian regresi linear berganda yang telah dilakukan pada uraian sebelumnya menjelaskan bahwa kompetensi memiliki nilai koefisien regresi yang bertanda positif yang berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi. Selanjutnya dalam pengujian parsial, nilai t hitung yang dihasilkan $>$ nilai t tabel, serta nilai signifikansi yang dihasilkan $<$ 0,05. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

Penelitian ini sejalan dengan hasil yang ditemukan dalam penelitian Sujiati, Ma'arif, & Najib (2017) yang berjudul "*The Effect Of Motivation And Competence On Employee Performance In Satellite Technology Center - National Institute Aeronautics And Space*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi secara parsial dan simultan memengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian lain yang juga mendukung penelitian ini dengan penelitian lain adalah penelitian oleh Yanti (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bandung Barat. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi, motivasi, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 54,3% dan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan yang sama juga dihasilkan dalam penelitian Wulansari & Rahmi (2019) yang berjudul “*The Effect of Employee Competence and Motivation on Employee Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2.2. Pengaruh Parsial Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar

Hasil pengujian regresi linear berganda yang telah dilakukan pada uraian sebelumnya menjelaskan bahwa motivasi intrinsik memiliki nilai koefisien regresi yang bertanda positif yang berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi intrinsik. Selanjutnya dalam pengujian parsial, nilai t hitung yang dihasilkan $>$ nilai t tabel, serta nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif

dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan dalam penelitian Pujiyanto, Puspita, & Harsanto (2017) yang berjudul "*The Impact Of Competence, Motivation, Work Environment, And Leadership Style Toward Family Planning Counselors Performance*". Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja PKB sebesar 44,7 persen. Demikian halnya dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan persepsi atas gaya kepemimpinan atasan berpengaruh secara sendirisendiri terhadap kinerja PKB masing-masing sebesar 15,3 persen, 39,7 persen dan 18,4 persen. Keempat variabel ini juga berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja PKB sebesar 52,8 persen.

Penelitian lain yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Winarno & Perdana (2015) dengan judul "*The Effects of Competence and Motivation on Employee Performance at PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Bandung.

5.2.3. Pengaruh Parsial Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar

Hasil pengujian regresi linear berganda yang telah dilakukan pada uraian sebelumnya menjelaskan bahwa koordinasi memiliki nilai koefisien regresi yang

bertanda positif yang berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh koordinasi. Selanjutnya dalam pengujian parsial, nilai t hitung yang dihasilkan $>$ nilai t tabel, serta nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

Hasil penelitian yang telah dikemukakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharma, Sinaga, & Nainggolan (2020) dengan judul “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tinggi rendahnya kinerja pegawai 55,1% bisa dijelaskan oleh deskripsi pekerjaan dan koordinasi; hipotesis H_0 ditolak, artinya deskripsi pekerjaan dan koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar baik dengan cara simultan ataupun parsial.

5.2.4. Pengaruh Parsial Sarana & Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar

Hasil pengujian regresi linear berganda yang telah dilakukan pada uraian sebelumnya menjelaskan bahwa sarana & prasarana memiliki nilai koefisien regresi yang bertanda positif yang berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh sarana & prasarana. Selanjutnya dalam pengujian parsial, nilai t hitung yang dihasilkan $>$ nilai t tabel, serta nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sarana & prasarana berpengaruh positif

dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zainaro (2017) dengan judul “Pengaruh Sarana Prasarana, Pendidikan Dan Masa Kerja Perawat Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung”. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa sarana prasarana, pendidikan dan masa kerja perawat, serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Penelitian lain yang juga turut mendukung hasil dari temuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Hadi & Abdurrahman (2017) yang berjudul “Pengaruh Sarana Kerja Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Landasan Ulin Selatan Kota Banjarbaru”. Hasil analisis korelasi dari output regresi yang mengkorelasi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap Kinerja Aparatur (Y).

5.2.5. Variabel Dengan Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar

Hasil pengujian regresi linear berganda yang telah dilakukan pada uraian sebelumnya menjelaskan bahwa kompetensi memiliki nilai koefisien regresi yang paling dominan dibandingkan kedua variabel independen lainnya. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai sangat ditentukan oleh pendidikan pegawai. Kompetensi pegawai menjamin pengetahuan, kemampuan, serta sikap individu pegawai. Penelitian ini

membuktikan bahwa kompetensi pegawai sangat menentukan tingkat pencapaian kinerja pegawai.

5.2.6. Pengaruh Simultan Kompetensi, Motivasi Intrinsik, Koordinasi, Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar

Dalam pengujian simultan (Uji F) ditemukan nilai F hitung $>$ F tabel, hasil tersebut menjelaskan bahwa secara positif variabel kompetensi, motivasi instrinsik, koordinasi, dan sarana & prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Dalam pengujian koefisien determinasi (R^2), nilai R Square yang dihasilkan 85,9% yang berarti kompetensi, motivasi instrinsik, koordinasi, dan sarana & prasarana secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

Temuan dalam penelitian ini didukung oleh sejumlah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hadi & Abdurrahman (2017) yang berjudul “Pengaruh Sarana Kerja Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Landasan Ulin Selatan Kota Banjarbaru”. Hasil analisis korelasi dari output regresi yang mengkorelasi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap Kinerja Aparatur (Y).

Penelitian yang menemukan hasil yang sama dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Dharma, Sinaga, & Nainggolan (2020) dengan judul “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tinggi rendahnya kinerja pegawai 55,1% bisa dijelaskan oleh deskripsi pekerjaan dan koordinasi; hipotesis H0 ditolak, artinya deskripsi pekerjaan dan koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar baik dengan cara simultan ataupun parsial.

Selanjutnya hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan dalam penelitian Pujiyanto, Puspita, & Harsanto (2017) yang berjudul “*The Impact Of Competence, Motivation, Work Environment, And Leadership Style Toward Family Planning Counselors Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja PKB sebesar 44,7 persen. Demikian halnya dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan persepsi atas gaya kepemimpinan atasan berpengaruh secara sendirisendiri terhadap kinerja PKB masing-masing sebesar 15,3 persen, 39,7 persen dan 18,4 persen. Keempat variabel ini juga berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja PKB sebesar 52,8 persen.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian terhadap kinerja pegawai melalui variabel budaya organisasi, pendidikan, dan kompensasi, maka ditemukan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana & prasarana berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.
2. Kompetensi, motivasi intrinsik, koordinasi, dan sarana & prasarana berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.
3. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.

6.2. Saran

Adapun beberapa saran yang dianggap penting sebagai masukan untuk dinas terkait dan peneliti lanjutan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan segenap pegawai memandang pentingnya motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri) untuk berkinerja yang lebih baik. Dorongan dari dalam diri tersebut timbul karena kesadaran mengenai pentingnya pencapaian kinerja pegawai. Dalam meningkatkan motivasi penting juga

kepada pimpinan dalam memberikan apresiasi terhadap segenap pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar untuk hasil kerja yang telah mereka capai, apresiasi dari pimpinan dapat memberikan dampak yang positif untuk motivasi kerja para pegawai.

2. Untuk peneliti lanjutan, sebaiknya menggunakan variabel lain dalam memprediksi kinerja pegawai. Adapun variabel-variabel tersebut adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan deskripsi pekerjaan. Penggunaan variabel-variabel lain dianggap penting guna menghasilkan temuan yang berbeda dari temuan-temuan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Dharma, E., Sinaga, F. Y., & Nainggolan, L. E. (2020). *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (GKPS) Pematangsiantar*. 6(May), 54–63.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S., & Abdurrahman, A. (2017). *Pengaruh Sarana Kerja, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Landasan Ulin Selatan Kota Banjarbaru*. *Jurnal Ilmu Adiministrasi dan Manajemen*, 3(3), 57–92.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta. CV.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua)*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi Kedua)*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- _____. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia (VII)*. Jakarta: Refika Aditama.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Cetakan 3)*. Bandung: Pustaka Setia, CV.
- Neolaka, A. (2016). *Metode Penelitian dan Statistik (Edisi 2)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah (Edisi Pert)*. Jakarta: Kencana.
- Nugroho, Y. A. B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM Secara Profesional*. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma

Jaya.

- Pratiwi, N. J., Jamaluddin, J., Niswaty, R., & Salam, R. (2019). *The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province*. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(1), 35. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i1.9436>
- Priansa, D. J., & Sumardjo, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Pujiyanto, N. D., Puspita, D. R., & Harsanto, B. T. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana*. *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 30(3), 278. <https://doi.org/10.20473/mkp.v30i32017.278-289>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM* (Cetakan Pe). Malang: UB Press.
- Robbins, S., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sadikin, A., & Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2015). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Cetakan Ke-4). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. CV.
- _____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sujiati, Ma'arif, M. S., & Najib, M. (2017). *The Effect of Motivation and Competency Factor on Employee Performance in Satellite Technology Center – National Institute of Aeronautics and Space*. *Jurnal Of Applied Management*, (21), 229–237.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif* (Cetakan Pe). Badung: Nilacakra Publishing House.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Perr). Jakarta: Kencana.

- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Cetakan Kedua). Bandung: Alfabeta. CV.
- Winarno, A., & Perdana, Y. (2015). *The Effects of Competence and Motivation on Employee Performance at PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office*. 1–5. <https://doi.org/10.15242/icehm.ed1115030>
- Wulansari, P., & Rahmi, A. U. (2019). *The Effect of Employee Competence and Motivation on Employee Performance*. 65(Icebef 2018), 683–685. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.146>
- Yanti, L. N. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Bandung Barat*. *Jurnal Manajemen Perbankan Syariah*, (1), 140–153.
- Yulihardi, & Iskamto, D. (2018). *Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja dan Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai*. (September).
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (Pertama). Jakarta: Kencana.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Praktik, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zainaro, M. A. (2017). *Pengaruh Sarana Prasarana, Pendidikan, dan Masa Kerja Perawat Terhadap Kepuasan dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung*. *Jurnal Kesehatan Holistik*, 11(1), 1–4.



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 649/PPS/STIE-NI/XI/2020
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 27 November 2020

Kepada Yth. :
Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar
Di-
Takalar


Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Sitti Armawaty Arief**
NIM : 2018MM11282
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Koordinasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar.
Komisi Pembimbing : 1. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
2. Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M.
Waktu Penelitian : Selama bulan November – Desember 2020

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar



Marvadi, S.E., M.M.

Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Peninggal

ampiran 1. Surat Penelitian

Lampiran 2. Instrumen Penelitian

Format Kuesioner Penelitian

A. Petunjuk Pengisian

Dalam rangka penyusunan tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Intrinsik, Koordinasi, Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar”. Peneliti menggunakan instrumen penelitian (kuesioner) dengan *skala likert*. Untuk itu peneliti meminta para Pegawai untuk memberikan penilaian terhadap kuesioner yang dibuat. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang sesuai dalam uraian aspek yang dinilai. Apabila aspek yang dinilai ada, mohon dilanjutkan dengan penggunaan penilaian menggunakan rentang sebagai berikut:

- Pilihan jawaban sangat setuju , bobotnya 5
- Pilihan jawaban setuju, bobotnya 4
- Pilihan jawaban kurang setuju, bobotnya 3
- Pilihan jawaban tidak setuju, bobotnya 2
- Pilihan jawaban sangat tidak setuju, bobotnya 1

Selain memberikan penilaian untuk kuesioner penelitian, diharapkan para responden juga memberikan saran dan komentar di dalam lembar pengamatan. Atas bantuan penilaian responden, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

INSTRUMEN PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI INSTRINSIK, KOORDINASI, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN TAKALAR

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Tingkat Pendidikan :
Lama Bekerja :
Tanggal Pengisian Angket :

PETUNJUK ANGKET

1. Mohon angket diisi untuk menjawab seluruh pertanyaan/ Pernyataan yang telah disediakan tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun.
2. Jawaban untuk nomor 1-42 berbentuk pernyataan dengan cara memberikan tanda (√) pada butir alternatif jawaban yang tersedia.
3. Kuesioner ini bersifat tertutup dan dijamin kerahasiaan serta keberhasilannya.
4. Kepada para responden yang mengisi kuesioner ini penulis mengucapkan banyak terimakasih atas partisipasinya.
5. Berikut tingkatan dari jawaban angket
 - a. SS : Sangat Setuju (5)
 - b. S : Setuju (4)

- c. KS : Kurang Setuju (3)
- d. TS : Tidak Setuju (2)
- e. STS : Sangat Tidak Setuju (1)

B. KISI-KISI

Variabel	Indikator	Nomor Item
Kompetensi (X ₁)	1. Pengetahuan 2. Keahlian 3. Sikap	1, 2 3, 4 5, 6
Motivasi (X ₂)	1. Pengakuan 2. Pencapaian 3. Kemungkinan untuk tumbuh 4. Kemungkinan untuk maju 5. Pekerjaan itu sendiri	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
Koordinasi (X ₃)	1. Sasaran yang didefinisikan dengan jelas 2. Kerjasama 3. Kebijakan dan praktik yang diharmonisasi 4. Struktur organisasi yang baik. 5. Sistem komunikasi	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
Sarana dan Prasarana (X ₄)	1. Perencanaan 2. Pengadaan 3. Administrasi atau inventaris 4. Tujuan pengadaan	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu 4. Kerjasama	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8

C. Lembar Kuesioner

1. Kompetensi (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bapak/Ibu mengetahui langkah kerja untuk setiap tugas yang dikerjakan.					
2	Bapak/Ibu selalu berusaha belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki					
3	Keahlian teknis yang dimiliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan yang Bapak/Ibu tangani.					
4	Bapak/Ibu memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani					
5	Bapak/Ibu memiliki kemampuan mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani					
6	Bapak/Ibu selalu berinisiatif dalam membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.					

2. Motivasi Instrinsik (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya termotivasi jika setiap pekerjaan yang saya selesaikan dapat diapresiasi oleh atasan.					
2	Saya termotivasi jika para rekan kerja mampu mengomunikasikan dengan baik dan menerima hasil pekerjaan saya.					
3	Saya termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dari hari ke hari.					
4	Saya termotivasi untuk terus disiplin dalam mengerjakan setiap tugas dan tanggung jawab kerja.					
5	Saya selalu termotivasi untuk mengembangkan kemampuan kerja					
6	Saya selalu termotivasi untuk meningkatkan pengetahuan dengan mengikuti setiap program pelatihan dan pengembangan kerja yang diselenggarakan oleh organisasi.					

7	Saya selalu termotivasi untuk maju dalam hal teknis.					
8	Saya selalu termotivasi untuk menjalin hubungan yang lebih baik sesama rekan kerja.					
9	Saya selalu termotivasi untuk memaksimalkan kemampuan kerja guna meningkatkan kinerja saya.					
10	Saya selalu termotivasi untuk memaksimalkan kemampuan kerjas sehingga kinerja organisasi akan lebih baik kedepannya.					

3. Koordinasi (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Setiap pekerjaan dikomunikasikan dengan baik dalam organisasi.					
2	Sasaran-sasaran kerja dikerjakan dengan tanggung jawab.					
3	Setiap pegawai harus mampu bekerja sama dengan baik.					
4	Kerjasama merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi, karena mempermudah penyelesaian pekerjaan.					
5	Pimpinan selalu mengoordinasikan kebijakan-kebijakan yang diambilnya demi pencapaian kinerja yang lebih baik.					
6	Pimpinan selalu memberikan contoh dalam penerapan koordinasi kerja kepada para pegawai.					
7	Dengan struktur organisasi yang baik, maka tugas dan tanggung jawab akan jelas dan terarah.					
8	Struktur organisasi yang baik mencerminkan pola kerja yang baik pula, karena di dalamnya memuat unsur koordinasi vertikal maupun horizontal, dimana hal tersebut berorientasi pada pencapaian target-target kerja para pegawai.					
9	Komunikasi yang baik antar pegawai mampu menciptakan kerjasama yang baik pula.					

10	Komunikasi yang baik dapat menciptakan sikap saling menghargai antar pegawai.					
----	---	--	--	--	--	--

4. Sarana dan Prasana

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Perencanaan sarana dan prasana yang menunjang pekerjaan didasarkan pada kebutuhan kerja para pegawai.					
2	Perencanaan sarana dan prasarana kantor ditetapkan berdasarkan prioritas pekerjaan dan biaya.					
3	Pengadaan sarana dan prasarana kantor disesuaikan dengan tingkat keperluan pegawai.					
4	Sarana dan prasarana kantor diadakan untuk menunjang pekerjaan para pegawai.					
5	Sarana dan prasarana kantor selalu dicatat secara teratur.					
6	Sarana dan prasarana kantor disusun dengan baik dan menurut ketentuan yang berlaku.					
7	Sarana dan prasaran kantor digunakan berdasarkan tujuan tertentu, seperti komputer atau alat tulis.					
8	Sarana dan prasarana kantor dimanfaatkan untuk menunjang berbagai aktivitas kerja.					

5. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Untuk memenuhi kualitas pekerjaan, Bapak/ibu mematuhi setiap prosedur-prosedur kerja yang ada.					
2	Bapak/Ibu sadar pentingnya kualitas kerja.					
3	Bapak/Ibu bekerja selalu berpedoman pada target yang harus terpenuhi.					
4	Target/kuanitas yang Bapak/Ibu buat/terima sangat menantang namun realistis.					
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan, Bapak/Ibu selalu tepat waktu.					
6	Bapak/Ibu sadar pentingnya manajemen					

	waktu dalam bekerja, karena ini merupakan bagian dari penilaian kinerja.					
7	Bapak/Ibu sadar pentingnya kerjasama dalam pencapaian tujuan organisasi.					
8	Bapak/Ibu mampu dengan baik bekerja sama dengan semua rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.					

4	4	4	4	5	5	26	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	39
5	4	4	4	4	5	26	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	36
5	5	5	4	5	5	29	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	44
4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
4	5	5	4	4	5	27	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	5	5	28	4	5	4	4	5	5	3	5	3	5	43
5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	43
5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42
5	4	5	5	3	4	26	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44
5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	42
4	5	4	4	4	3	24	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	45
4	5	4	4	4	5	26	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	41
4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	42
3	4	5	4	3	4	23	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	3	3	20	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	43

3	3	5	3	4	3	21	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	39
---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Koordinasi											Sarana & Prasarana										
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Tota1	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	Tota1
5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	47	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	42
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	40
4	3	4	3	3	4	5	5	5	3	39	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	41
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	43	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	44
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	41	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	44	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	42	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	41
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	47

4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	42	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	44
4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	43	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	44
4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	41	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	38	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	42	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	42
4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	43	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	43
4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	42	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	43
4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	44	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	42
5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	41	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	45	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46	4	4	4	4	3	5	3	5	4	5	41
5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	37	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	40
4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	40	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	41
5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	44	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44

4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	39	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
5	3	3	3	4	4	5	4	5	5	41	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	43

Kinerja Pegawai								
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total
5	4	5	5	4	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	4	4	4	5	36
5	4	4	5	5	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	4	5	5	5	4	3	3	34
5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	4	4	5	4	4	5	5	35
5	5	4	5	5	5	4	4	37
5	3	4	4	4	4	5	5	34
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	3	5	5	33

Lampiran 3. Hasil Analisis Data Penelitian

- **UJI VALIDITAS ITEM (r tabel = 0.2845, $\alpha = 0.05$ uji dua sisi)**

1) Validitas Kompetensi (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	KOMPETENSI
X1.1	Pearson Correlation	1	.524**	.424**	.310*	.172	.307*	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.032	.242	.034	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	.524**	1	.465**	.382**	.157	.243	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.007	.286	.096	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.3	Pearson Correlation	.424**	.465**	1	.343*	.078	.047	.581**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001		.017	.597	.751	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.4	Pearson Correlation	.310*	.382**	.343*	1	.221	.221	.621**
	Sig. (2-tailed)	.032	.007	.017		.131	.131	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.5	Pearson Correlation	.172	.157	.078	.221	1	.558**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.242	.286	.597	.131		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X1.6	Pearson Correlation	.307*	.243	.047	.221	.558**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.034	.096	.751	.131	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
KOMPETENSI	Pearson Correlation	.696**	.706**	.581**	.621**	.601**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2) Validitas Motivasi intrinsik (X2)

		Correlations										MOTIVASI INTRINSIK
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
X2.1	Pearson Correlation	1	.488**	.488**	.351*	.158	.264	.235	.369**	.050	.305*	.616**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.015	.283	.070	.108	.010	.738	.035	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	.488**	1	.423**	.220	.167	.335*	.229	.390**	.157	.282	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.133	.256	.020	.117	.006	.285	.052	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson Correlation	.488**	.423**	1	.245	.129	.143	.458**	.100	.283	.116	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.094	.383	.331	.001	.499	.052	.434	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson Correlation	.351*	.220	.245	1	.381**	.287*	.455**	.231	.441**	.058	.624**
	Sig. (2-tailed)	.015	.133	.094		.008	.048	.001	.114	.002	.693	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.5	Pearson Correlation	.158	.167	.129	.381**	1	.137	.314*	.300*	.409**	.199	.531**
	Sig. (2-tailed)	.283	.256	.383	.008		.353	.030	.039	.004	.174	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.6	Pearson Correlation	.264	.335*	.143	.287*	.137	1	.033	.535**	.007	.560**	.528*
	Sig. (2-tailed)	.070	.020	.331	.048	.353		.823	.000	.965	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.7	Pearson Correlation	.235	.229	.458**	.455**	.314*	.033	1	.231	.885**	.133	.682**
	Sig. (2-tailed)	.108	.117	.001	.001	.030	.823		.114	.000	.366	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.8	Pearson Correlation	.369**	.390**	.100	.231	.300*	.535**	.231	1	.221	.814**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.010	.006	.499	.114	.039	.000	.114		.131	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.9	Pearson Correlation	.050	.157	.283	.441**	.409**	.007	.885**	.221	1	.178	.622**
	Sig. (2-tailed)	.738	.285	.052	.002	.004	.965	.000	.131		.227	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.10	Pearson Correlation	.305*	.282	.116	.058	.199	.560**	.133	.814**	.178	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.035	.052	.434	.693	.174	.000	.366	.000	.227		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
MOTIVASI INTRINSIK	Pearson Correlation	.616**	.616**	.572**	.624**	.531**	.528**	.682**	.665**	.622**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3) Validitas Koordinasi (X3)

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	KOORDINASI
X3.1	Pearson Correlation	1	.322*	.367*	.319*	.394**	.472**	-.123	-.206	-.037	.112	.544**
	Sig. (2-tailed)		.026	.010	.027	.006	.001	.405	.161	.804	.450	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.2	Pearson Correlation	.322*	1	.435**	.407**	.229	.400**	-.116	.071	.134	.204	.598**
	Sig. (2-tailed)	.026		.002	.004	.117	.005	.431	.634	.366	.164	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.3	Pearson Correlation	.367*	.435**	1	.505**	.425**	.382**	.030	.207	.131	.209	.701**
	Sig. (2-tailed)	.010	.002		.000	.003	.007	.840	.158	.375	.153	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.4	Pearson Correlation	.319*	.407**	.505**	1	.697**	.268	.106	-.023	.029	.277	.701**
	Sig. (2-tailed)	.027	.004	.000		.000	.066	.475	.878	.845	.056	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.5	Pearson Correlation	.394**	.229	.425**	.697**	1	.502**	.065	-.123	-.014	.106	.665**
	Sig. (2-tailed)	.006	.117	.003	.000		.000	.663	.405	.924	.475	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.6	Pearson Correlation	.472**	.400**	.382**	.268	.502**	1	.095	-.082	.056	-.016	.612**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.007	.066	.000		.519	.577	.707	.915	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.7	Pearson Correlation	-.123	-.116	.030	.106	.065	.095	1	.588**	.618**	.467**	.371**
	Sig. (2-tailed)	.405	.431	.840	.475	.663	.519		.000	.000	.001	.009
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.8	Pearson Correlation	-.206	.071	.207	-.023	-.123	-.082	.588**	1	.728**	.445**	.352*
	Sig. (2-tailed)	.161	.634	.158	.878	.405	.577	.000		.000	.002	.014
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.9	Pearson Correlation	-.037	.134	.131	.029	-.014	.056	.618**	.728**	1	.489**	.450**
	Sig. (2-tailed)	.804	.366	.375	.845	.924	.707	.000	.000		.000	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.10	Pearson Correlation	.112	.204	.209	.277	.106	-.016	.467**	.445**	.489**	1	.511**
	Sig. (2-tailed)	.450	.164	.153	.056	.475	.915	.001	.002	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KOORDINASI	Pearson Correlation	.544**	.598**	.701**	.701**	.665**	.612**	.371**	.352*	.450**	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.014	.001	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4) Lingkungan Sarana dan prasarana (X4)

		Correlations										SARANA & PRASARANA
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	
X4.1	Pearson Correlation	1	.537**	.199	.543**	.137	.363*	.120	-.057	-.094	-.067	.504**
	Sig. (2-tailed)		.000	.175	.000	.354	.011	.415	.698	.524	.649	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X4.2	Pearson Correlation	.537**	1	.411**	.278	.293*	.237	.060	.018	.104	.080	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.056	.043	.105	.685	.904	.482	.588	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X4.3	Pearson Correlation	.199	.411**	1	.158	.390**	.205	.301*	.048	.245	.278	.610**
	Sig. (2-tailed)	.175	.004		.285	.006	.163	.038	.746	.093	.056	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X4.4	Pearson Correlation	.543**	.278	.158	1	.371**	.302*	.119	.150	.186	.121	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.056	.285		.009	.037	.421	.309	.205	.414	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X4.5	Pearson Correlation	.137	.293*	.390**	.371**	1	.345*	.168	-.008	.200	.021	.565**
	Sig. (2-tailed)	.354	.043	.006	.009		.016	.254	.957	.172	.885	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X4.6	Pearson Correlation	.363*	.237	.205	.302*	.345*	1	.096	.166	.097	.246	.595**
	Sig. (2-tailed)	.011	.105	.163	.037	.016		.518	.259	.511	.092	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X4.7	Pearson Correlation	.120	.060	.301*	.119	.168	.096	1	-.044	.023	-.025	.352*
	Sig. (2-tailed)	.415	.685	.038	.421	.254	.518		.766	.875	.865	.014
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X4.8	Pearson Correlation	-.057	.018	.048	.150	-.008	.166	-.044	1	.635**	.348*	.425**
	Sig. (2-tailed)	.698	.904	.746	.309	.957	.259	.766		.000	.015	.003
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X4.9	Pearson Correlation	-.094	.104	.245	.186	.200	.097	.023	.635**	1	.417**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.524	.482	.093	.205	.172	.511	.875	.000		.003	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X4.10	Pearson Correlation	-.067	.080	.278	.121	.021	.246	-.025	.348*	.417**	1	.469**
	Sig. (2-tailed)	.649	.588	.056	.414	.885	.092	.865	.015	.003		.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
SARANA & PRASARANA	Pearson Correlation	.504**	.561**	.610**	.624**	.565**	.595**	.352*	.425**	.533**	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.003	.000	.001	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5) Validitas Kinerja pegawai (Y)

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	KINERJA PEGAWAI
Y.1	Pearson Correlation	1	.481**	.308*	.444**	.441**	.361*	-.154	-.003	.614**
	Sig. (2-tailed)		.001	.033	.002	.002	.012	.295	.982	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.2	Pearson Correlation	.481**	1	.241	.434**	.445**	.419**	.046	.142	.697**
	Sig. (2-tailed)	.001		.099	.002	.002	.003	.756	.337	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.3	Pearson Correlation	.308*	.241	1	.491**	.473**	.383**	-.185	-.192	.533**
	Sig. (2-tailed)	.033	.099		.000	.001	.007	.209	.192	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.4	Pearson Correlation	.444**	.434**	.491**	1	.465**	.215	-.173	-.072	.607**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000		.001	.142	.241	.628	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.5	Pearson Correlation	.441**	.445**	.473**	.465**	1	.472**	-.078	-.149	.660**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.001	.001		.001	.598	.313	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.6	Pearson Correlation	.361*	.419**	.383**	.215	.472**	1	.245	.066	.698**
	Sig. (2-tailed)	.012	.003	.007	.142	.001		.093	.656	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.7	Pearson Correlation	-.154	.046	-.185	-.173	-.078	.245	1	.765**	.359*
	Sig. (2-tailed)	.295	.756	.209	.241	.598	.093		.000	.012
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.8	Pearson Correlation	-.003	.142	-.192	-.072	-.149	.066	.765**	1	.373**
	Sig. (2-tailed)	.982	.337	.192	.628	.313	.656	.000		.009
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.614**	.697**	.533**	.607**	.660**	.698**	.359*	.373**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.009	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

- 1) **Reliabilitas Kompetensi (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	6

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.713 > 0.60

- 2) **Reliabilitas Motivasi Intrinsik (X2)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	10

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.804 > 0.60

3) Reliabilitas Koordinasi (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	10

→ Nilai Cronbach's Alpha $0.755 > 0.60$

4) Realibilitas Sarana dan prasarana (X4)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	10

→ Nilai Cronbach's Alpha $0.705 > 0.60$

5) Reliabilitas Kinerja pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	8

→ Nilai Cronbach's Alpha $0.692 > 0.60$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1) **Deskriptif Responden**

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-35	3	6.3	6.3	6.3
	36-40	11	22.9	22.9	29.2
	41-45	13	27.1	27.1	56.3
	46-50	6	12.5	12.5	68.8
	>50	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	36	75.0	75.0	75.0
	P	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	1	2.1	2.1	2.1
	S1	23	47.9	47.9	50.0
	S2	8	16.7	16.7	66.7
	SMA	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

2) Deskriptif Item Pernyataan

Item Kompetensi (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Setuju	31	64.6	64.6	70.8
	Sangat Setuju	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Setuju	22	45.8	45.8	50.0
	Sangat Setuju	24	50.0	50.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	28	58.3	58.3	60.4
	Sangat Setuju	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Setuju	32	66.7	66.7	70.8
	Sangat Setuju	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8.3	8.3	8.3
	Setuju	22	45.8	45.8	54.2
	Sangat Setuju	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8.3	8.3	8.3
	Setuju	10	20.8	20.8	29.2
	Sangat Setuju	34	70.8	70.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item Motivasi intrinsik (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	20.8	20.8	20.8
	Setuju	28	58.3	58.3	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.5	12.5	12.5
	Setuju	24	50.0	50.0	62.5
	Sangat Setuju	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8.3	8.3	8.3
	Setuju	28	58.3	58.3	66.7
	Sangat Setuju	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.5	12.5	12.5
	Setuju	26	54.2	54.2	66.7
	Sangat Setuju	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Setuju	19	39.6	39.6	45.8
	Sangat Setuju	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Setuju	20	41.7	41.7	47.9
	Sangat Setuju	25	52.1	52.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.5	12.5	12.5
	Setuju	20	41.7	41.7	54.2
	Sangat Setuju	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	16	33.3	33.3	35.4
	Sangat Setuju	31	64.6	64.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	10.4	10.4	10.4
	Setuju	23	47.9	47.9	58.3
	Sangat Setuju	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	17	35.4	35.4	37.5
	Sangat Setuju	30	62.5	62.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item Koordinasi (X3)**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.5	12.5	12.5
	Setuju	21	43.8	43.8	56.3
	Sangat Setuju	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	16.7	16.7	16.7
	Setuju	28	58.3	58.3	75.0
	Sangat Setuju	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.5	12.5	12.5
	Setuju	28	58.3	58.3	70.8
	Sangat Setuju	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	22.9	22.9	22.9
	Setuju	24	50.0	50.0	72.9
	Sangat Setuju	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	27.1	27.1	27.1
	Setuju	23	47.9	47.9	75.0
	Sangat Setuju	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	29.2	29.2	29.2
	Setuju	25	52.1	52.1	81.3
	Sangat Setuju	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	8	16.7	16.7	16.7
	Sangat Setuju	40	83.3	83.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Setuju	10	20.8	20.8	25.0
	Sangat Setuju	36	75.0	75.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	9	18.8	18.8	20.8
	Sangat Setuju	38	79.2	79.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	10	20.8	20.8	22.9
	Sangat Setuju	37	77.1	77.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item Sarana dan prasarana (X4)**X4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	23	47.9	47.9	50.0
	Sangat Setuju	24	50.0	50.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	26	54.2	54.2	56.3
	Sangat Setuju	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Setuju	29	60.4	60.4	64.6
	Sangat Setuju	17	35.4	35.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	10.4	10.4	10.4
	Setuju	27	56.3	56.3	66.7
	Sangat Setuju	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X4.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.5	12.5	12.5
	Setuju	30	62.5	62.5	75.0
	Sangat Setuju	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X4.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8.3	8.3	8.3
	Setuju	25	52.1	52.1	60.4
	Sangat Setuju	19	39.6	39.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X4.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Setuju	25	52.1	52.1	58.3
	Sangat Setuju	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X4.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Setuju	11	22.9	22.9	27.1
	Sangat Setuju	35	72.9	72.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X4.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Setuju	14	29.2	29.2	33.3
	Sangat Setuju	32	66.7	66.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

X4.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Setuju	21	43.8	43.8	50.0
	Sangat Setuju	24	50.0	50.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item Kinerja pegawai (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	64.6	64.6	64.6
	Sangat Setuju	17	35.4	35.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	33	68.8	68.8	70.8
	Sangat Setuju	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	66.7	66.7	66.7
	Sangat Setuju	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	22	45.8	45.8	47.9
	Sangat Setuju	25	52.1	52.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	32	66.7	66.7	68.8
	Sangat Setuju	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Setuju	32	66.7	66.7	72.9
	Sangat Setuju	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Setuju	13	27.1	27.1	31.3
	Sangat Setuju	33	68.8	68.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Setuju	10	20.8	20.8	25.0
	Sangat Setuju	36	75.0	75.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

- 1) Uji Normalitas (Nilai Sig. Kolmogorov > 0.05)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00293145
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.096
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

- 2) Uji Multikolonieritas → VIF < 10.00

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.496	2.251		1.998	.052		
	KOMPETENSI	.292	.096	.278	3.050	.004	.497	2.013
	MOTIVASI INTRINSIK	.138	.057	.221	2.418	.020	.496	2.015
	KOORDINASI	.214	.083	.310	2.580	.013	.285	3.504
	SARANA & PRASARANA	.178	.088	.232	2.033	.048	.315	3.171

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

- **UJI HIPOTESIS**

- 1) **UJI T → T Table = 2.015**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.496	2.251		1.998	.052
	KOMPETENSI	.292	.096	.278	3.050	.004
	MOTIVASI INTRINSIK	.138	.057	.221	2.418	.020
	KOORDINASI	.214	.083	.310	2.580	.013
	SARANA & PRASARANA	.178	.088	.232	2.033	.048

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

- 2) **UJI F → F Table = 2.59**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.483	4	53.121	49.842	.000 ^b
	Residual	45.829	43	1.066		
	Total	258.313	47			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), SARANA & PRASARANA, KOMPETENSI, MOTIVASI INTRINSIK, KOORDINASI

- 3) **UJI KOEFISIEN REGRESI BERGANDA**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.806	1.032

a. Predictors: (Constant), SARANA & PRASARANA, KOMPETENSI, MOTIVASI INTRINSIK, KOORDINASI

Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian







