

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Pelaksanaan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner terhadap beberapa calon responden layak untuk menjadi responden pelaksanaan penelitian ini melibatkan:

##### **1. Tahapan Seleksi Responden**

Pada Tahapan ini, sebuah versi dilakukan untuk memilih dan menyaring calon responden yang sesuai untuk di wawancarai lebih lanjut untuk tahapan penelitian kualitatif berikutnya. Penyaringan ini dilakukan kepada sejumlah calon responden dimana peserta mengisi sebuah kuesioner penyaringan ( screener questionnaire) yang berisi sejumlah pertanyaan

#### **5.2 Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden Dalam penelitian ini meliputi jumlah pegawai, umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan golongan . Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut.

## 1. Jenis Kelamin

Tabel 5.1

Jumlah Pegawai Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara

Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Presentase
1	Laki-Laki	20	54,05 %
2	Perempuan	17	45,95 %
Jumlah		37	100 %

Sumber : Data Primer, Tahun 2017

Tabel 5.1 Menunjukkan Sebanyak 20 Responden ( 54,05% ) Berjenis kelamin laki-laki, sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan terdapat 17 responden ( 45,95% ) dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden pada bagian umum Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara banyak tugas-tugas Operasional lapangan yang harus dilakukan oleh laki-laki.

## 2. Faktor umur

Faktor Umur merupakan hal yang sangat berpengaruh pada aktivitas sehari-hari. Sesuai hasil penelitian ternyata mayoritas responden yang diteliti masih dalam kategori usia Produktif. Lebih jelasnya ditampilkan melalui Tabel

Tabel 5.2

Jumlah Responden Berdasarkan

Kelompok Umur

<b>NO</b>	<b>Kelompok Umur (Tahun)</b>	<b>Frekuensi ( Orang )</b>	<b>Presentase ( % )</b>
1	25 – 29	6	16,22
2	30 – 34	5	40,54
3	35 – 39	11	29,73
4	40 – 45	5	13,51
	<b>JUMLAH</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Priemer , Tahun 2017.

Tabel 5.2 Menunjukkan sebanyak 15 Responden ( 40,54 % ) Berumur antara 30 s/d 34 Tahun. Responden yang berumur antara 35 sd/ 39 tahun sebanyak 11 responden ( 29,73% ), sedangkan yang berumur antara 40 s/d 45 tahun Terdapat 5 responden (13,51 %) dengan demikian, dapat di katakana bahwa responden pada bagian umum pada sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi-Tenggara termasuk dalam Kategori Produktif dari segi usianya, sehingga di harapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya.

### **3.Pendidkan**

Pendidikan Merupakan Salah Satu yang dapat mempengaruhi Pola pikir dan sikap Seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan. Berdasarakan hasil Penelitian, di peroleh data

bahwa kebanyakan responden pada bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi-Tenggara Sarjana lebih jelasnya, di tampilkan melalui tabel berikut

Tabel 5.3.

Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Magister (S2)	4	10,81
2	Sarjana (S1)	17	45,95
3	Diploma	9	24,3
4	SMA	7	18,92
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Priemer, Tahun 2017.

Tabel 5.3 Menunjukkan sebanyak 7 responden (18,92%) berpendidikan SMA. Responden yang berpendidikan S1 terdapat 17 Responden (45,95%). Sedangkan responden yang berpendidikan S2 terdapat 4 Responden (10,81%) dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan responden pada Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi-Tenggara termasuk dalam kategori memadai. Oleh karena itu, diharapkan dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik sehingga motivasi kerja dan kinerjanya lebih optimal.

#### 4. Masa Kerja

Masa kerja merupakan lamanya seorang bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, di peroleh data bahwa masa kerja responden bervariasi antara satu dengan yang lain. Lebih jelasnya data penelitian tersebut di tampilkan melalui tabel berikut

Tabel 5.4

Karakteristik responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Tahun Kerja	Frekuensi ( Orang )	Presentase ( % )
1	1 – 7	12	32,43
2	8 – 14	9	24,32
3	15 – 21	10	27,03
4	22 – 30	6	16,22
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Priemer, Tahun 2017.

Tabel 5.5 Menunjukkan sebanyak 12 Responden ( 32,43% ) Memiliki masa kerja sama antara 1 s/d 7 Tahun. Responden yang masa kerjanya antara 9 Responden ( 24,32 ) Memiliki Masa Kerja 8-14 Tahun. Responden yang masa kerjanya antara 10 responden ( 27,03 % ) Memiliki masa kerja 15-21 tahun sedangkan 6 Responden ( 16,22% ) Memiliki Masa Kerja antara 22s/d30

tahun. Dengan demikian dapat di katakana bahwa pada bagian umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara Telah Memiliki kerja yang Cukup. Dengan adanya pengalaman kerja yang cukup maka di harapkan dapat melaksanak tugas dengan baik sehingga motivasi kerja dan kinerjanya sesuai dengan di harapkan.

## 5. Golongan

Berdasarkan Hasil Penelitian kebanyakn Responden pada bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi-Tenggara Memiliki Golongan III. Lebih jelasnya Ditampilkan melalui Tabel berikut.

Tabel 5.5

.Kareteristik Berdasarkan Golongan

<b>No</b>	<b>Golongan</b>	<b>Frekuensi ( Orang )</b>	<b>Presentase ( % )</b>
1	IV	1	2,70
2	III	27	72,97
3	II	9	24,32
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

*Sumber: data Priemer Tahun 2017.*

Tabel 5.5 menunjukkan sebanyak 27 Responden ( 72,97 %) adalah golongan III dan sebanyak 1 responden ( 2,70 %) adalah golongan IV. Sedangkan Responden Responden yang golongan II terdapat 9 Responden (24,32 %). Dengan demikian bahwa golongan Responden pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara tergolong tinggi karena mayoritas memiliki golongan III, Oleh karena itu di harapkan dapat melakukan Pekerjaan dengan Baik Sehingga Motivasi Kerja dan Kinerjanya lebih baik.

### **5.6 Hasil Penelitian Parltial Least Square (PLS)**

Tehnik pengumpulan data Analisi Partial Least Square (PLS) dalam penelitian ini peneltian pertama evaluasi moel ukuran (Outer Model) untuk mengetahui validitas dan reabilitas dan indikator yang mengukur variabel lten , criteria uji validitas,dan reabilitas dan instrument penelitianini engarah pada descriminant validity dan convergent validity, dan composite reabilty.kedua menilai inner model untuk melihat hubungan antar konstruk , pengujian model structural dan pengujian hipotesis penelitian. Evaluasi Model structural dan hipotesis bertujuan untuk mengetahui seberapa besar informasi di jelaskan oleh model structural.

### **5.7 Evaluasi Model Pengukuran**

Pengjian ini bertujuan untuk menilai Variabel-variabel indikator (Obeservad Variabel) yang erefleksikan sebuah Variabel laten yang dapat di ukur secara langsung . analisis secara empiris bertujuan untuk memvalidasi model dan reabilitas konstruk. Penelitian ini menggunakan 4 variabel laten yaitu motivasi kerja, kemampuan kerja, iklim kerja dan Kinerja pegawai yang bersifat reflektif.

Analisis ini di lihat dengan cara convergent Veabilty masing- masing inidikator pengujian PLS dapat di lihat dari besaran outer loading setiap indikator terhadap variabel latanya.

### 1. Discriminant Validity

Pengujian Ini menggunakan nilai Croos Loading dan Square of Avarange (AVE) Di uraikan Sevaai berikut

#### a. Discriminant Validity Menggunakan Cross Loading

Jika di lihat dan dinilai dengan Croos loading di setiap indikator dari variabel bersangkutan lebih besar di bandingkan dengan croos loading variabel lain maka indikator tersbut dikatakaan valid . di betuk dalam tabel berikut.

Tabel 5.6

Hasil Perhitungan Cross Loading

Simbol	Motivasi keja (X1)	Kemampuan Kerja (X2)	Iklm Kerja (Y1)	Kinerja Pegawai (Y2)
X.1.1	0,877	0,513	0,509	0,667
X.1.2	0,865	0,685	0,615	0,674
X.1.3	0,800	0,589	0,541	0,800
X.1.4	0,777	0,532	0,433	0,653
X.1.5	0,845	0,616	0,674	0,753
X.1.6	0,865	0,595	0,659	0,699
X.2.1	0,812	0,900	0,721	0,741
X.2.3	0,659	0,886	0,642	0,750

Y.1.1	0,889	0,741	0,931	0,750
Y.2.1	0,562	0,549	0,854	0,543
Y.2.2	0,694	0,613	0,495	0,891
Y.2.3	0,755	0,491	0,376	0,817
Y.2.4	0,747	0,683	0,509	0,908

Sumber: Lampiran 8

Table 5.6 Menunjukkan bahwa Nilai cross Loading indikator variabel Motivasi kerja, kemampuan kerja, iklim kerja dan kinerja pegawai  $\geq 0,50$  dan dinyatakan memenuhi kriteria validitas discriminant.

b. Discriminant Validity

Merupakan Validity average Variance Extracted (AVE) Setiap Variabel lebih besar dari nilai AVE korelasi antara Variabel laten maka instrumen dikatakan valid ditunjukkan melalui tabel berikut

Tabel 5.7

Nilai AVE, AKAR AVE dan Korelasi Antar Variabel Laten

Variabel Penelitian	AVE	AKAR AVE	Corelation of laten Variabel			
			MK (X1)	KK (X2)	IK (Y1)	KP (Y2)
MK (X1)	0,701	0,873	1,000			
KK (X2)	0,805	0,897	0,731	1,000		

IK	0,709	0,893	0,723	0,767	1.000	
KP	0,780	0,883	0,883	0,764	0,613	1.000

Keterangan>

MK= Motivasi kerja (X1)

KK=Kemampuan Kerja (X2)

IK= Iklim Kerja (X1)

KP= Kinerja Pegawai

Sumber data : Lampiran 8

Tabel 5,7 menunjukan bahwa nilai avarange variance Extraced (akar Ave) Semua Variabel yang di desain dari penelitian ini lebih besar dari di bandingkan antar korelasi antara variabel laten dengan yang lainnya sehingga instrument setiap variabel di simpulkan bahawa telah memenuhi validitas diskriminta dengan nilai atas variabel di atas 0,50 (Batas toleransi ) Artinya Konstruk variabel diatas 0,50 (batas Toleransi) artinya konstruk variabel laten motivasi kerja kemampuan kerja, iklim kerja dan kinerja pegawai memiliki discriminate validity yang baik hasil penelitian ini memnuhi criteria validitas deskriminant.

### 5.8 Convergent Validity

Merupakan Pengukur Validitas indikator Sebagai pengukur kosntruk yang di lihat outer loading, indikator di anggap valid jika memeiliki outer loading di atas 0,70 sangat di rekomendasikan namun jika nilainya 0,050-0,060 masih dapat dapat di terima dengan nilai statistic ddi atas 1,96 lebih jelasnya di uraikan sebagai berikut:

## A. Evaluasi Pengukuran Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja dalam Penelitian Ini Yaitu Motivasi instristik dan motivasi Ekstrintik. Dan di ukur memlalui outer loading di setiap motivasi kerja dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5.8

Outer Loading indikator Variabel Motivasi Kerja

Indikator Variabel	Outer Loading	t-statistik	P-Value
Motivasi Instristik	0,931	32.450	0,000
Motivasi Ekstrintik	0,854	5.435	0,000

Sumber data Lampiran 8

Tabel 5.8 Menunjukkan indikator Motivasi instristik dan Motivasi ekstristik dalam hal ini valid, hal ini di buktikan dengan nilai estimasi pada outer loading secara keseluruhan memiliki  $\geq$  dan nilai P-value signifikan terhadap tingkat kepercayaan 95% (P-value)= 0,05 hasil ini mencerminkan bahwa korelasi di antara 2 indikator signifikan dalam variabel motivasi kerja . selain itu hasil penelitian perolehan nilai outer loading didukung oleh nilai titik statistik atau (t-statistic) 32,450 dan yang paling rendah dengan nilai instristik dengan nilai outer loading sebesar 0,854 dan t-statistik sebesar 5,435.

## B . Evaluasi Variabel Kemampuan kerja

Dalam hasil ini melalui 3 indikator ketrampilan, Pengukuran , pengetahuan dan iklim kerja ditampilkan dalam hasil tabel berikut.

Tabel 5.9

## Outer Loading Variabel Kemampuan Kerja

Indikator Variabel	Outer Loading	L-statistic	P-value
Keterampilan	0,900	23,645	0,00
Pengatahuan	0,905	19.931	0,00
Pengalaman kerja	0,886	13.231	0,00

*Sumber data Lampiran 8*

Tabel 5.9 dapat merefleksikan pengukuran variabel laten indikator kemampuan kerja dengan hasil nilai estimasi pada outer loading pada ketiga indikator yang di nilai lebih besar 0,5 dan nilai P-value signifikan bahwa hasil yang di simpulkan kolerasi 3 indikator dalam kemampuan kerja

Hasil Analisi data jika di lihat dari nilai estimasi pada outer loading bahwa indikator pengetahuan di ketahui sangat kuat dengan nilai estimasi lebih besar dari indikator sebesar 0,905 dan nilai t-statistik sebesar 19,931 sedangkan indikator pengalamn kerja yaitu sebesar 0,886 dan statistic sebesar 13,231.

### C. Evaluasi Pengukuran Variabel Pengukuran Iklim Kerja

Variabel Iklim Kerja dalam penelitian ini, di refleksikan melalui 6 indikator yang di tampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 5.10

## Outer Loading Variabel iklim Kerja

Indikator Variabel	Outer Loading	L-statistik	P-value
Tantangan	0,887	11,487	0,00
Dukungan ide-ide	0,865	8,433	0,00
Kepercayaan	0,800	9.188	0,00
Semangat	0,777	3.122	0,00
Konflik	0,845	6.515	0,00
Pengambilan Resiko	0,865	12.570	0,00

*Sumber data Lampiran 08*

Tabel 5.10 merupakan 6 indikator yang digunakan untuk mengukur variabel iklim kerja. Hasil analisis ini di nilai dari estimasi Outer Loading pada indikator tantangan yang sangat kuat yakni 0,887 dan nilai t-statistik sebesar 11, 487 sedangkan yang paling rendah adalah indikator semangat outer loading 0,777 dan t-statistik 3,122

#### **D, Evaluasi Pengukuran Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel Penelitian ini terdiri empat indikator kinerja pegawai evaluasi model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer dari setiap indikator variabel kinerja pegawai dalam tabel di bawah ini :

Tabel 5,11

## Outer Loading Indikator Kinerja Pegawai

Indikator Variabel	Outer Loading	L-statistik	P-value
Prestasi kerja	0,891	30,252	0,00
Keahlian	0,913	22,078	0,00
Perilaku Individu	0,817	7,840	0,00
Kepemimpinan	0,908	29,409	0,00

Sumber data lampiran 9

Table 5.11 menunjukkan 4 indikator yang di ukur dari indikator kinerja pegawai hal ini di buktikan pada nilai estimasi outer loading keempat indikator hasil ini mencerminkan korelasi positif dan signifikan dalam variabel kinerja pegawai. Dari hasil analisis data indikator keahlian sangat kuat, dengan nilai 0,913 selain itu di dukung dengan nilai t-statistik sebesar 22,087. Sedangkan yang paling rendah indikator perilaku individu dengan nilai outer loading 0,817 dan t-statistik sebesar 7,840.

### 5.9 Composite Reliability

Pengujian nilai reliabilitas antar indikator dari konstruk yang membentuk dan di katakan baik jika nilai di atas 0,50 di tampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 5.12

Hasil Pengujian Reabilitas Instrumen

Variabel Penelitian	Composite Reability	T-statistik
Motivasi kerja	0,934	0,00
Kemampuan kerja	0,925	0,00
Motivasi Kerja	0,888	0,00
Kinerja Pegawai	0,934	0,00

Sumber data lampiran 08

Tabel 5.12 Dari hasil Penelitian keempat Variabel yang di analisis melalui reabilitas komposit nialinya hanaya sebesar 0,50 telah memenuhi criteria dan layak secara keseluruhan varibel. motivasi kerja, kemampuan Kerja, Iklim kerja dan Kinerja Pegawai berdasarkan hasil discriminant validaty dan composit reabilty. Maka peneliti menarik kesimpulan bahwa pengukuran variabel laten masing-masing valid dan raelibled dengan demikian dan di evaluasi dan pengujian Hipotesa

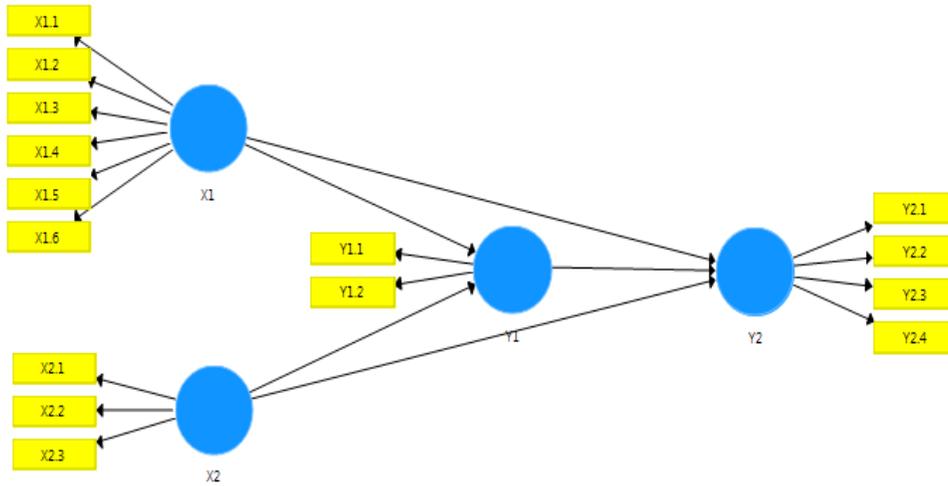
### 5.9 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan Kerangka Konseptual Maka Pengujian ini dapat di lakukan dengan 2 variabel yaitu pengujian pengaruh langsung.

#### A. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

antar Variabel penelitian ini dapat di lihat dari konfesien jalur dan t-statistik yang di tampilkan di bawah ini :

olah data



Gambar 5.1 Pengaruh Langsung Antar Variabel Penelitian

Hasil pengujian pengaruh langsung antara variabel pada Gambar 5.1 secara lengkap dapat disajikan pada table berikut:

Tabel 5.13

Koefisien Jalur Pengaruh dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur	t-Statistic	t-kritis	Hasil
H1	Iklim kerja ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ )	0.349	1.932	1,96	TS
H2	Kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ )	0.512	2.764	1,96	Sig
H3	Iklim kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ )	0.511	4.227	1,96	Sig
H4	Kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ )	0.435	2.772	1,96	Sig
H5	Motivasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ )	0.090	0.392	1,96	TS

Tabel 5.13 mengujikan tesis dengan koefisien jalur pengaruh langsung berujung langsung bertujuan untuk menjawab hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Hasil Pengujian ini sebagai berikut:

### **H1. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi-Tenggara**

Berdasarkan Hasil Penelitian Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai estimasi koefisien jalur sebesar 0,90. Koefisien jalur pertanda positif memiliki arti hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai adalah searah meskipun searah tapi tidak signifikan yang dibuktikan dengan nilai  $t$ -statistik sebesar  $0,392 \geq t$ -kritis sebesar 1,96 artinya semakin baik motivasi kerja tidak diikuti dengan perbaikan kinerja pegawai di sekretariat DPRD provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan demikian Hipotesis 1 (H1) Mengatakan Bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak diterima atau (ditolak).

### **H2 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara**

Berdasarkan Hasil penelitian Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai estimasi jalur sebesar 0,45. Koefisien jalur pertanda positif memiliki arti antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai adalah searah dan berpengaruh signifikan yang dibuktikan dengan nilai  $t$ -statistik  $2,227 \geq t$ -kritis

sebesar 1,96 artinya semakin baik kemampuan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai dengan demikian (H2) ini mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi-Tenggara (Diterima)

### **H3. Pengaruh Iklim kerja Terhadap Kinerja Aparatur di Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara**

Berdasarkan Hasil penelitian iklim Kerja berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Hal ini di buktikan ndengan nilai estimasi Jalur 0,511. Kofesien jalur ini bertanda positif dan memiliki arti hubungan antar iklim kerja dan kinerja pegawai adalah serah dan signifikan dengan nilai s-tatistik sebesar  $4,227 \geq$  sebesar 1,96 yang artinya semakin baik iklim kerja maka semakin baik kinerja pegawai Maka H3 mengatakan Bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat dprd Provinsi Sulawesi-Tenggara dan dapat (diterima)

### **H4. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi-tenggara**

Berdasarkan Hasil Penelitian Kemampuan Kerja berpegaruh Positif dan signifikan terhadap motivasi kerja hal ini di buktikan dengan nilai Estimasi koefisien jalur sebesar 0, 512 koefisisen bertana positif memiliki hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja Hal ini berpengaruh Signifikan yang di buktikan dengan nilai t-statistik sebesar  $2,764 \geq$  t-kritis sebesar 1,96 artinya semakin baik kemampuan kerja semakin baik pula motivasi kerja (H4) ini menyatakan bahwa Kemampuan kerja Berpegaruh Positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja di Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara

## **H5. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi-Tenggara**

Berdasarkan Hasil Penelitian Iklim Kerja Berpengaruh Positif namun tidak signifikan Terhadap Motivasi Kerja Hal ini di buktikan dengan nilai estimasi koefisien jalur sebesar 0,349 koefisien jalur pertama positif memiliki hubungan antar iklim dengan motivasi kerja adalah searah tetapi tidak akan di buktikan signifikan dengan nilai t-statistik  $1,932 \leq$  sebesar 1,96 Artinya semakin baik iklim kerja tidak di ikuti dengan perbaikan motivasi kerja maka H5 mengatakan bahwa iklim kerja bahwa kemampuan kerja tidak signifikan dan berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja di sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-tenggara. Dan tidak dapat di terima ( Ditolak).

## **5.5.2PEMBAHASAN**

### **1.Motivasi Kerja Terhadap Analisis Kinerja Pegawai**

Berdasarkan Hasil Penelitian Kemampuan Kerja Secara langsung Berpengaruh Positif namun tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, artinya Semakin baik Motivasi kerja Maka Tidak di ikuti dengan perbaikan Kinerja Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi Tenggara.Hal ini cukup beralasan karena Motivasi kerja Terutama Motivasi ekstrinsik belum optimal dalam pelaksanaannya Di mana dala hasil penelitian dengan pembagian kuesioner Pegawai belum sepenuhnya melakukan pekerjaan dengan baik maupun dalam enjlanakan suatu hubungan yang harmois dngan rekan kerja dalam melaksanakan Pekerjaan.

Dalam peneliti ini menemukan sebuah implikasi dari motivasi kerja Sehubungan dengan masalah kepemimpinan, yaitu pegawai belum sepenuhnya dapat memimpin rekan kerja untuk berkoordinasi dan berkomunikasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan tugas. Dengan hal ini peneliti Menarik kesimpulan bahwa indikator motivasi ekstrinsik perlu di optimalkan dengan cara menjadikan dukungan dengan harmonis sebagai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Disamping itu optimalisasi indikator kepemimpinan juga perlu di lakukan yaitu dengan yaitu dengan memberikan pelatihan bagi pegawai, baik dal hal kepemimpinan maupun hal komonikasi

Hasil Penelitian ini memperkuat pendapat yang dikemukakan oleh Syamsi (2013:96) yang menyatakan bahwa salah satu aspek penting dalam mempertahankan motivasi kerja adalah melalui pemenuhan kebutuhan bawahannya

Dari hasil penelitian di atas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik motivasi kerja yang diamati dari motivasi instrinsik dan ekstrinsik tidak diikuti dengan perbaikan kinerja Pegawai pada sekretariat DPRD provinsi Sulawesi Tenggara.

## **5.2 Kemampuan Kerja Terhadap analisis kinerja pegawai**

Berdasarkan Hasil penelitian, Kemampuan Kerja Secara Langsung Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja. Artinya Semakin Baik kemampuan kerja maka semakin baik pula motivasi kerja aparatur pada sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara. Hal ini cukup beralasan karena kemampuan kerja termasuk dalam penilaian baik jika diamati dari indikator keterampilan, pengetahuan dan pengalaman kerja

Secara Deskriptif, indikator keterampilan paling baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas serta mampu mengoperasikan computer selanjutnya indikator pengetahuan juga sudah baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya bidang kerja pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dengan adanya pegawai yang sering mengikuti pelatihan dan mendapatkan pengetahuan karena memiliki pengalaman kerja, namun demikian indikator pengalaman kerja masih belum optimal dan pelaksanaannya menurut persepsi responden artinya di sini pegawai belum menguasai pekerjaan dengan baik, pegawai masih menetap pada unit kerja yang sama dan belum sepenuhnya memiliki

pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas pokok sehubungan dengan hal tersebut maka untuk mengoptimalkan indikator pengalaman kerja pegawai harus di tuntut menguasai untuk pekerjaannya dengan baik, sebaiknya sering di pindah tugaskan pada unit kerja yang berbeda sehingga memiliki pengalaman yang cukup.

Implikasi dari kondisi kemampuan kerja tersebut dapat memperbaiki motivasi kerja yang tercermin pada indikator motivasi instristik dan motivasi ekstrinsik. Dalam penelitian ini indikator motivasi instristik paling baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden. Artinya pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk selalu terlibat dalam pekerjaan, melaksanakan pekerjaan sesuai tugas, selalu menyiapkan diri untuk melaksanakan pekerjaan, sanggup menyelesaikan beban tugas, serta bersungguh-sungguh dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

Namun demikian indikator ekstrinsik belum optimal dalam pelaksanaan menurut responden. Dalah hasil penelitian dapat di tarik kesimpulan kinerja pegawai belum sepenuhnya melaksanakan pekerjaan dengan baik, pegawai masih menetap pada pekerjaan yang sama dan belum sepenuhnya memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas pokok, sehubungan dengan hal tersebut maka untuk mengoptimalkan indikator pengalaman kerja pegawai di tuntut untuk menguasai pekerjaan dengan baik dan di pindah tugaskan sehingga memiliki pengalaman yang cukup.

Berdasarkan Hasil Penelitian peneliti menemukan implikasi dari kemampuan kerja dapat memperbaiki kinerja yang tercermin pada prestasi kerja, keahlian, perilaku individu dan kepemimpinan . dan indikator perilaku individu yang paling baik dalam pelaksanaannya menurut persepsi responden artinya bersikap jujur dalam menjalankan pekerjaan, sangat bertanggung

jawab atas tugas yang di bebaskan, beberapa fakta yang di temukan di lokasi penelitian menunjukan bahwa indikator prestasi kerja juga sudah baik dalam pelaksanaannya menurut beberapa responden, dan hasil kerja yang di peroleh pegawai sesuai dengan tujuan organisasi dan memberikan manfaat bagi organisasi beberapa indikator kepemimpinan belum optimal dalam pelaksanaannya. Sehubungan dengan hal ini untuk mengoptimalkan indikator kepemimpinan, sebaiknya pegawai di berikan pelatihan dalam hal kepemimpinan dan komunikasi. Kemampuan berkaitan dengan karakter individu dengan kemampuan tingkatan yang berbeda meliputi pengetahuan pengalaman, keterampilan, bakat, kepribadian dan pendidikan oleh di perlukan penyusaian oleh individu dengan pekerjaan yang di berikan akan meningkatkan kinerja individu Sumber daya Manusia (SDM ) dan Budaya Organisasi. Penelitian ini di kuatkan dengan pertanyaan robbins (2011:82) Kemampuan merupakan Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas. Kemampuan terbagi menjadi 3 yaitu

Kemampuan intelektual dalam suatu pekerjaan termasuk kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan indikator kemampuan intelektual yaitu

- a. Numeris, Yaitu Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat
- b. Verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang di baca atau di dengar
- c. Kecepatan perceptual yaitu kemampuan mngenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat,
- d. Penalaran induktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument

- e. Visualisasi ruang yaitu kemampuan untuk membayangkan suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam di ubah
- f. Ingatan yaitu kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu

Kemampuan Fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan misalnya faktor kekuatan, faktor keluwesan, dan faktor lain. Dan indikatornya kemampuan kerja diukur dari

- a. Keterampilan (Skill) adalah Kecakapan pegawai sebagai akumulasi bakat dan kepribadian yang di milikinya, seperti mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif dan inovatif
- b. Pengetahuan (Knowledge) Kemampuan yang di miliki sebagai hasil Pendidikan, Pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya
- c. Pengalaman kerja (Work experience) adalah hal yang di miliki pegawai seperti penguasaan dengan baik frekuensi pengalaman kerja yang cukup

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian Maka dapat di ketahui bahwa Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap analisis kinerja pegawai, artinya semakin baik kemampuan kerja yang di amati dari keterampilan pengetahuan dan pengalaman kerja semakin baik pula kinerja pegawai di Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara.

### **5.5.3 Iklim kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan Hasil penelitian iklim kerja secara langsung berpengaruh Positivf dan signifikan Terhadap Kineja, artinya semakin baik iklim kerja mak semaikin baik kinerja Pegawai hal ini di lihat dengan penilaian dari beberapa indikator tantangan, dukungan untuk ide-ide, kepercayaan, semnagat, konfilk dan pengambilan resiko

Indikator tantangan Paling baik dalam Pelaksanaanya menurut persepsi responden dalam hal ini pegawai selalu terlibat dalam kegiatan kantor serta memiliki komitmen terhadap tugas pokok dan pelaksanaan tugas yang di berikan pada atasan dan apabila di anggap masih kurang efesien selalu berusaha mencari metode kerja baru dalam mengerjakan pekerjaan agar lebih efektif dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan

Indikator konflik sudah Baik dalam pelaksanaannya menurut beberapa responden dlam hal ini hubungan konflik antar sesama pegawai dan kelompok selalu di hindari dalam organisasi dan jika timbul adanya konflik baik antara personal maupun kelompok selalu mengedepankan musyawarah ,

Indikator dukungan untuk ide juga sudah baik dalam pelaksanaanya meurut persepsi Responden dalam hal ini jika ide-ide baru yang di usulkan atasan selalu menyampaikan ide yang baik yang baik kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas serta sinkronisasi atas seluruh ide selalu di lakukan dalam rangka melaksanakan kegiatan,

Indikator Pengambilan resiko juga sudah baik dalam pelaksanaanya menurut persepsi responden dalam ha ini seperti Pengambilan keputusan dalam organisasi selalu

memperhatikan masukan dari bawahan selalu bijak dan resiko yang terjadi dalam pengambilan keputusan seelalu di evaluasikan untuk di perbaiki.

Indikator kepercayaan Masih Belum Optimal dalam Pelaksanaannya ,Menurut Beberapa Responden , Dalam hal ini Pegawai belum sepenuhnya menjaga hubungan emosional dengan atasan, belum sepenuhnya saling percaya antar sesama pegawai dan belum memperhartikan hubungan emosional dengan bawahan. Maka dari itu itu indikator kepercayaan perlu di optimalkan daengan cara menjaga hubungan emosional dan menumbuhkan rasa salin percaya antara sesama pegawai dan atasan.

Dari Beberapa indikator di atas di temukan beberapa implikasi dari kondisi iklim kerja yang tercermin pada prestasi kerja, keahlian, perilaku individu dan kepemimpinan dalam hasil penelitian idikator perilku individu paling baik dalam pelaksanaannya menurut hasil wawancara kepada responden, Dalam hal ini banyak pegawai yang masih bersikap jujur dalam pekerjaan, bertanggung jawab atas tugas yang di bebaskan serta disiplin dengan jam kerja dan indikator keahlian juga sudah baik dalam pelaksanaannya dala hal ini pegawai dapat bekerja sama dan mampu berkomunikasi dengan baik serta memiliki inisiatif dala melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya.

Dari temuan hasil penelitian di temukan beberapa fakta empiris yang menunjukkan bahwa indikator prestasi kerja juga sudah baik dalam pelaksanaannya Menurut hasil pembagian kuesioner terhadap Responden. Artinya Hasil kerja yang di peroleh pegawai sesuai dengan kualitas sesuai dengan yang di harapkan pimpinan terkait pelaksanaan kinerja pegawai namun indikator kepemimpinan belum optimal dalam Pelaksanaanya dalam hal ini pegawai belum

mampu memimpin diri sendiri dalam bekerja, dan masih kurangnya komunikasi dengan pimpinan terkait dalam pelaksanaan kinerja pegawai.

Sehubungan Dengan Hal ini maka untuk mengoptimalkan indikator kepemimpinan sebaiknya pegawai di beri pelatihan dalam hal komunikasi dan kepemimpinan agar bertujuan untuk agar dapat memimpin diri sendiri serta berkoordinasi dalam pimpinan terkait dalam kinerja pegawai di sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-tenggara.

Dari hasil penelitian tersebut maka dapat diuraikan bahwa iklim kerja sebagai kondisi Psikologi anggota Organisasi dalam menjalankan tugasnya seaman mungkin dengan lingkungan yang menyenangkan, sehingga akan membuat gairah dalam bekerja, keharmonisan antara pegawai dan produktivitas kinerja pegawai meningkat. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Abu Bakar Suliman dan Bader Al Harethi (2013), bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Hasil penelitian tersebut maka Peneliti menarik kesimpulan bahwa iklim kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik iklim kerja yang di amati dari indikator tantangan, dukungan untuk ide-ide, kepercayaan, semangat konflik dan pengambilan resiko. Akan berpengaruh pada sistem kinerja pegawai di Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara yang terimplementasi pada prestasi kerja, keahlian, perilaku, individu dan kepemimpinan.

#### **4.5 Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja Pegawai secara Objektif dan Secara Akurat dapat di lihat melalui tingkat kinerja. Pengukuran ini bermanfaat untuk memberikan peluang bagi para pegawai untuk mengukur tingkat kinerja pegawai Mitchell dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul

sumber daya Manusia dan produktifitas kerja Mengemukakan indikator-indikator sebagai berikut

- a) Kualitas Kerja (Quality Of Work) merupakan kualitas kerja yang di ukur berdasarkan kesesuaian dan kemajuan serta perembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu dan teknologi
- b) Ketetapan Waktu (Pompnees) merupakan waktu untuk menyelesaikan peerjaan Dengan Target waktu yang di rencanakan agar tidak menganngu waktu pekerja yang lain.
- c) Inisiatif (Initiave) yaitu merupakan kesadaran diri seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab
- d) Kemampuan (Capabilty) merupakan factor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang dapat diinvertasi melalui pendidikan atau latihan yang dapat di kembangkan
- e) Komunikasi (Comunication) merupakan interaksi yang di lakukan pada bawahan untuk mengemukakan idea tau saran dalam memecahkan masalah yang akan di hadapi

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut

- a. Kemampuan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja di sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara, dalam hal ini peneliti menarik kesimpulan bahwa semakin baik kemampuan kerja yang di amati dari keterampilan pengetahuan dan dan pengalaman kerja maka semakin baik pula motivasi kerja yang terimplentasikan pada motivasi intristik dan ekstrinsik.
- b. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara dalam hal ini semakin baik kemampuan kerja yang di amati dari keterampilan, pengetahuan dan pengalaman kerja maka semakin baik pula kinerja yang terimplementasikan.
- c. Motivasi Kerja sangat berpengaruh Positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara terhadap kinerja pegawai artinya menarik kesimpulan semakin baik motivasi kerja yang di amati dari motivasi instristik dan ekstrinstik tidak di ikuti oleh perbaikan tidak di ikuti kenrja khususnya dalam hal ini indikator kepemimpinan
- d. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai Pada sekretariat DPRD provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini di sebabkan karena Motivasi ekstrinstik Belum Optimal pelaksanaannya

- e. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kemampuan kinerja pegawai pada sekretariat DPRD provinsi Sulawesi Tenggara Hal ini juga disebabkan karena motivasi ekstrinsik belum optimal pelaksanaannya
- f. Iklim kerja Berpengaruh Positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja pada Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi Tenggara dalam hal ini semakin baik iklim kerja yang diamati dari tantangan, dukungan untuk ide-ide, kepercayaan, semangat, konflik dan pengambilan resiko tidak diikuti oleh perbaikan resiko, tidak diikuti oleh perbaikan dalam hal ini motivasi ekstrinsik.
- g. Iklim kerja berpengaruh Positif dan signifikan dalam kinerja pegawai Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara, Dalam hal ini peneliti menarik kesimpulan semakin baik iklim kerja yang diamati dari indikator tantangan, dukungan untuk ide-ide, kepercayaan, semangat konflik dan pengambilan Resiko maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam hal ini Prestasi Kerja, Keahlian, Perilaku Individu, dan kepemimpinan

## 6.2.Saran

Berdasarkan Kesimpulan Tersebut maka Disarankan beberapa hal untuk Dilaksanakan Dalam sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara

- a. Bagi Pimpinan perlunya menjaga Hubungan Emosional Dengan Bawahan, di samping itu sebaiknya Pegawai Sering dipindah tugaskan pada Unit Kerja yang berbeda sehingga memiliki pengalaman yang cukup serta memberikan pelatihan baik dalam hal kepemimpinan maupun dalam hal komunikasi sehingga dapat mengikuti pelatihan tersebut. Pegawai di harapkan dapat memimpin diri sendiri hal ini bertujuan untuk berkoordinasi serta dapat berkoordinasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan dalam tugas.
- b. Bagi Pegawai Perlu menumbuhkan rasa Saling Percaya antara sesama antara pegawai dan menguasai pekerjaan dengan baik di samping itu menjadi dukungan dan harmoni dengan atasan sebagai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan selalu memperhatikan pengarah pimpinan menjalin hubungan kerja sama yang harmonis dengan rekan kerja dalam analisis kinerja pegawai.
- c. Bagi peneliti Selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dalam pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja dalam melakukan modifikasi indikator di samping itu menambah beberapa SKPD di wilayah Provinsi Sulawesi-Tenggara