

ABSTRAKSI

FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI RIAU

Oleh :

AHMAD AFFANDI

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 239 Pekanbaru yang berlangsung dari bulan Juli hingga bulan Agustus 2010. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau.

Adapun Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 56 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat SPSS versi 17. 0.

Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda di peroleh persamaan: $Y = 2.313 + 0.337X_1 + 0.312X_2 + 0.297X_3$. Kemudian dari hasil Uji Simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel kemampuan, motivasi dan pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel kemampuan, motivasi dan pendidikan secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau.

Berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,687. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan, motivasi dan pendidikan secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 68,7% terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau, sedangkan sisanya sebesar 31,3% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja, Kemampuan, Motivasi dan Pendidikan.

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang	1
.....	
1.2 Perumusan masalah	8
1.3 Tujuan dan manfaat penelitian	8
1.4 Sistematika penulisan	9
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
2.1 Pengertian kinerja	11
2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	13
2.3 Penilaian kinerja	15
2.4 Pengertian karyawan / pegawai.....	18
2.4.1 Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS).	20
2.4.2 Tujuan pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS)	
.....	21
2.4.3 <i>Skill Based Pay</i>	23
2.5 Konsep operasional variabel	25
2.6 Hipotesis.....	27
2.7 Variabel penelitian	27
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi penelitian	28
3.2 Jenis dan sumber data.....	28
3.3 Populasi dan sampel	28
3.4 Teknik pengumpulan data	29
3.5 Uji kualitas data	29
3.6 Uji asumsi klasik	31
3.7 Teknik analisa data	34
3.8 Uji hipotesis	35

BAB IV	: GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1	Sejarah singkat berdirinya Dinas Sosial Provinsi Riau	38
4.2	Tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial Provinsi Riau..	39
4.3	Struktur organisasi	40
4.4	Pembagian Tugas Kerja Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau.....	42
BAB V	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1	Deskripsi responden.....	47
5.1.1	Responden menurut kelompok umur	47
5.1.2	Responden menurut jenis kelamin	48
5.1.3	Responden menurut tingkat pendidikan.....	48
5.2	Deskripsi Variabel	49
5.2.1	Bagian variabel kemampuan (X_1)	49
5.2.2	Bagian variabel motivasi (X_2).....	51
5.2.3	Bagian variabel pendidikan (X_3).....	52
5.2.4	Bagian variabel kinerja (Y)	53
5.3	Model regresi linear berganda	54
5.3.1	Uji validitas	54
5.3.2	Uji reliabilitas	56
5.3.3	Uji normalitas.....	57
5.4	Uji asumsi klasik	58
5.4.1	Uji autokorelasi	58
5.4.2	uji heteroskedastisitas.....	59
5.5	Model Regresi Linear Berganda	59
5.6	Uji hipotesis.....	61
5.6.1	Uji parsial (uji t)	61
5.6.2	Uji simultan (uji F)	62
5.6.3	Uji koefesien determinasin (R^2) R square.....	63
BAB VI	: KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1	Kesimpulan	64
6.2	Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perkembangan penyaluran dana bantuan terhadap rakyat miskin dan penyandang cacat / Tuna Netra di Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau tahun 2010	3
Tabel 1.2	Rencana dan pelaksanaan program tugas Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau 2010	5
Tabel 1.3	Rata-rata tingkat pendidikan dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau tahun 2010	6
Tabel 5.1	Responden Menurut Kelompok Umur	47
Tabel 5.2	Responden menurut jenis kelamin.....	48
Tabel 5.3	Responden Menurut Pendidikan	48
Tabel 5.4	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kemampuan (X_1)	50
Tabel 5.5	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X_2)	51
Tabel 5.6	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel pendidikan (X_3)	52
Tabel 5.7	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja (Y)	53
Tabel 5.8	Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan Kemampuan (X_{11} - X_{15}), Motivasi (X_{21} - X_{25}), Pendidikan (X_{31} - X_{35}), dan Kinerja (Y_{41} - Y_{45}).	55
Tabel 5.9	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 5.10	Rekapitulasi Uji Autokorelasi	58
Tabel 5.11	Rekapitulasi Regresi Linear Berganda	60
Tabel 5.12	Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis secara paarsial (uji t)	61
Tabel 5.13	Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)	62
Tabel 5.14	Rekapitulasi hasil pengujian Koefisien Determinasi	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dampak persaingan dari globalisasi mendorong manusia untuk bisa lebih keras menunjang kinerja serta kemampuan diri, hal ini dikarenakan persaingan dibidang ekonomi globalisasi akan sangat menuntut setiap individu baik dari kalangan manapun untuk bisa mengembangkan kemampuan diri yang dimilikinya misalnya seorang pegawai negeri sipil harus bisa serta dapat mengembangkan kinerja, kemampuan diri, kreativitas, pemikiran ,watak ,emosional, dan daya tahan diri untuk disalurkan ke pekerjaanya.

Sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefesien mungkin dalam bertindak ataupun mengambil keputusan, karena hal tersebut berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang kesemuanya itu akan memperlihatkan bagaimana cara profesional kerja yang ditunjukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut.

Pencapaian peningkatan mutu dari kinerja seorang pegawai negeri sipil akan dilihat oleh masyarakat sehingga bagaimana masyarakat dapat menilai dari mutu, kreativitas, kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut, masyarakat tentu banyak berharap akan adanya peningkatan kualitas hidup dimana kehidupan yang diinginkan lebih tenram dan sejahtera.

Dari sinilah seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai abdi negara untuk menunjukkan kemampuan dirinya dengan terjun ketengah masyarakat dan membantu perekonomian masyarakat mengeluarkan semangat dan kemampuan diri yang dimilikinya.

sama diharapkan mencapai tujuan yang diharapkan yaitu bagaimana kemampuan yang dimiliki dapat dipergunakan seoptimal mungkin

Efektifitas penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan tergantung dari aparatur pemerintahnya. Karena Pegawai Negeri Sipil (PNS) bukan hanya saja unsur aparatur pemerintah tetapi juga pemerhati terhadap masyarakat. Oleh karena itu pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk dapat memberikan teladan yang baik bagi masyarakat dan sebagai contoh yang baik bagi masyarakat dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja diri sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS), dimana hal ini ditunjukan dalam sikap, tindakan dan perbuatannya.

Dalam meningkatkan kualitas diri sikap akan pemenuhan terhadap pelaksanaan peraturan sangatlah diperlukan yaitu bagaimana seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah dan Negara dimana, hal ini akan mencerminkan bagaimana seorang jati diri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut yang benar-benar mengabdi terhadap bangsa dan Negara.

Kinerja pada hakikatnya adalah pencerminan dari nilai kemandirian dan etos kerja yang dijalankan dengan sikap dan tindakan serta perbuatan yang dilakukan oleh individu atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut dalam melakukan pekerjaannya dan hasil penilaian bagi pekerjaannya

Jadi, kinerja mempunyai arti gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi dan misi serta rencana startegis suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan seseorang dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Dilihat lagi dari tahun 2005 - 2010 kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau mengalami penurunan dalam pelayanan terhadap masyarakat hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Perkembangan penyaluran dana bantuan terhadap rakyat miskin dan penyandang cacat / Tuna Netra di Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau tahun 2010.

Tahun	Program Penyaluran Dana Bantuan	Jumlah (orang)	Target Pelaksanaan	Yang Terlaksana	Yang Belum Terlaksana
2005	Rakyat miskin dan penyandang cacat	87	1 Minggu	2 Minggu	Terlambat 1 minggu
2006	Rakyat miskin dan penyandang cacat	98	2 Minggu	1 Minggu	Terlambat 1 minggu
2007	Rakyat miskin dan penyandang cacat	77	2 Minggu	1 Minggu	Terlambat 7 hari
2008	Rakyat miskin dan penyandang cacat	92	2 Minggu	1 Minggu	Terlambat 1 minggu
2009	Rakyat miskin dan penyandang cacat	100	4 Minggu	2 Minggu	Terlambat 2 minggu
2010	Rakyat miskin dan penyandang cacat	90	1 Minggu	2Minggu	Terlambat 1 minggu

Sumber : Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau 2010

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat kita ambil kesimpulan bahwa dalam setiap tahunnya, pelaksanaan program pelayanan Dinas Sosial Provinsi Riau terhadap masyarakat dari tahun ke tahun mengalami penurunan atau kurang maksimal. Hal ini akan berpengaruh terhadap daya kerja dari pegawai negeri tersebut dimana mereka tentunya dituntut untuk bisa memberikan sikap daya kerja yang berkualitas dan pelayanan bagi masyarakat bedasarkan profesionalisme sebagai Pegawai Negeri Sipil

Sedangkan jika diperhatikan, kegiatan penyaluran dana terhadap rakyat miskin dan penyandang cacat atau Tuna Netra ini sangat diharapkan oleh seluruh kalangan khususnya para

rakyat miskin dan penyandang cacat atau Tuna Netra itu sendiri. Jika ternyata pelaksanaannya terlambat, maka akan mengecewakan semua kalangan masyarakat khususnya rakyat miskin dan penyandang cacat atau Tuna Netra itu. Selain timbul rasa kekecewaan semua kalangan, tentu hal ini juga akan mencoreng nama baik kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu sendiri.

Seorang pegawai negeri haruslah bisa untuk membuat suatu peningkatan diri dimana ia dapat dan sanggup untuk menyelesaikan tugas dengan tanggung jawabnya mungkin dengan gaji dan jabatan yang diberikan oleh pemerintah bedasarkan ketentuan yang berlaku akan meningkatkan semangat diri seorang pegawai tersebut dalam meyelesaikan tugas tugas pekerjaannya sesuai dengan watunya

Kebayakan pegawai jika diilihat lagi hanya akan melakukan kewajibannya atau melaksanakan tugasnya jika ia di koreksi oleh atasanya sehingga ia langsung berubah sikap dan langsung mengerjakan tugas pekerjaannya hal inilah yang membuat seorang pegawai tidak mempunyai kualitas diri seharusnya seorang pegawai negeri haruslah bisa mempertunjukan jati dirinya sebagai seorang yang bekerja yang di gaji oleh pemerintah dan siap melayani masyarakat

Pegawai Negeri sipil yang di gaji oleh pemerintah bedasarkan aturan yang berlaku seharusnya bisa memberikan pelayanan yang baik dan optimal bagi masyarakatnya dimana gaji dan upah akan mempengaruhi pekerjaan seorang pegawai negeri tersebut untuk meningkatkan kemauan dirinnya dalam hal menyelesaikan pekerjaannya tapi dilihat dalam hal ini adanya dari beberapa pegawai yang masih kurang optimal untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat misalnya masih dari beberapa program pekerjaan yang masih belum terlaksana dengan baik :

1. Masih adanya para gepeng yang sudah dibina dan diarahkan masih tetap meresahkan dijalan raya sana dan mengganggu ketertiban umum.

2. Masih adanya para wanita sex komersial yang sudah dibina dan dikasih pekerjaan serta keterampilan tetapi masih tetap kembali melakukan proses prostitusi.
3. Dan anak-anak yang terjerat kasus narkotika.

Hal ini lah yang seharusnya membuat pegawai negeri untuk bisa memberikan pelayanan lebih dengan siap terjun ditengah masyarakat membantu membantu memberikan apa yang bisa diberikan sehingga kasus-kasus dan masalah-masalah yang dapat ditekan dan dikurangi dengan cara

Hakikat dari pada kinerja itu sendiri merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawannya sesuai dengan *job description*-nya.

Kemampuan diri dan kualitas diri sangat ditunjang dalam penyelesaian tugas dan pekerjaannya serta motivasi yang didukung oleh gaji akan meningkatkan semangat diri dalam proses penyelesaian pekerjaan oleh pegawai negeri tersebut

untuk melihat bagaimana pelaksanaan program kerja yang telah ditetapkan dan guna untuk melihat realisasi pelaksanaannya, dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2 Rencana dan pelaksanaan program tugas Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau 2010

No	Program Kerja	Target Pelaksanaan	Realisasi Pelaksanaan	Terlambat
1	Penyuluhan HIV/ AIDS	1 Minggu di Aula kantor	2 Minggu	1 Minggu
2	Bantuan terhadap rakyat miskin	1 Minggu di Aula kantor	8 Hari	3 Hari
3	Penyuluhan terhadap korban penyalagunaan	1 Minggu	2 Minggu	1 Minggu

	narkoba	di Aula kantor		
4	Bantuan terhadap penyandang cacat	1 Minggu di Aula kantor	5 Hari	2 Hari

Sumber : Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau 2010

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat kita lihat bahwa selain pelaksanaan program penyaluran dana bantuan baik terhadap rakyat miskin maupun penyandang cacat atau Tuna Netra, ternyata pelaksanaan program kerja lainnya seperti Penyuluhan HIV/ AIDS dan penyuluhan terhadap korban penyalagunaan Narkoba juga mengalami keterlambatan. Hal ini seperti yang terlihat dari program penyuluhan HIV / AIDS dimana target pelaksanaanya mengalami keterlambatan selama 1 minggu dari waktu yang telah di tetapkan. Begitu juga terhadap penyuluhan pada korban penyalagunaan Narkoba dimana juga mengalami keterlambatan selama 1 minggu dari waktu yang telah di tetapkan.

Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau merupakan salah satu Organisasi formal di lingkungan pemerintah yang memberikan kontribusi yang cukup besar dalam bidang pemberdayaan masyarakat khususnya di wilayah Kota Pekanbaru. Kinerja pegawai yang siap dan aktif terhadap pemberdayaan masyarakat merupakan suatu harapan besar bagi masyarakat dan pemerintah agar program dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya dan dapat terselesaikan secara optimal dan efesien.

Mengamati kedua tabel di atas (yakni tabel 1.1 dan tabel 1.2), kita dapat melihat bahwa rata-rata tingkat kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau masih rendah. Hal ini bisa kita lihat dari keterlambatan-keterlambatan yang terjadi dalam melaksanakan program pemerintah yang sudah di tetapkan.

Sedangkan bedasarkan Pra survey yang dilakukan di Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau masih di temukan beberapa gejala-gejala yang berhubungan dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) diantaranya

1. Adanya beberapa pegawai yang belum secara optimal mempergunakan perangkat computer dengan baik serta membutuhkan jasa anak magang untuk membantu pekerjaan mereka.
2. Adanya dari beberapa pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya serta sering mengulur atau menunda waktu untuk meyelesaikan pekerjaannya.
3. Adanya dari beberapa pegawai yang pendidikannya masih rendah atau lulusan SMA.
4. Dan beberapa pegawai yang mengambil cuti yang lama tapi tetap digaji dan mendapatkan tunjangan yang tetap.

Untuk melihat rata-rata tingkat pendidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau, dapat di lihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3 : Rata-rata tingkat pendidikan dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau tahun 2010.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Percentase (%)
1	SD	12	21,43
2	SMP	11	19,65
3	SMA	18	32,14
4	Strata 1 (S1)	7	12,50
5	Strata 2 (S2)	5	08,93
6	Doktor (S3)	3	05,35
Jumlah		56	100,00

Sumber : Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau 2010

Dari tabel 1.3 di atas terlihat bahwa tingkat pendidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada kantor Dinas Sosial Provinsi Riau tahun 2010 masih belum tinggi. Hal ini bisa di lihat dari tingkat pendidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tamatan Sekolah Dasar (SD) sebanyak 12

orang atau sebesar 21,43%. Untuk tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) terdapat sebanyak 11 orang atau sebesar 19,65%. Sedangkan untuk tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) terdapat sebanyak 18 orang atau sebesar 32,14%. Kemudian untuk tingkat pendidikan Starat 1 (S1) sebanyak 7 orang atau sebesar 12,50%, untuk tingkat pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 5 orang atau sebesar 08,93% dan untuk tingkat pendidikan Doktor (S3) sebanyak 3 orang atau 05,35%.

Dengan demikian, maka dapat di simpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Sosial Pekanbaru adalah tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA) yakni sebanyak 18 orang atau sebesar 32,14%. Dari hasil yang telah dianalisa akan terlihat bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) akan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu sendiri. Untuk itu pendidikan tentu memiliki peranan dan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang di tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian: **“FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI RIAU”**.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: **“ Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau ?”**

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan Penelitian yang dilaksanakan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di kantor Dinas Sosial Provinsi Riau.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menambah kajian pengetahuan penulis yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM)
- b. Agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi instansi terkait, dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau.
- c. Sebagai bahan referensi lebih lanjut untuk menambah Khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam masalah administrasi kepegawaian.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dan pengertian penulisan skripsi ini, maka penulis membagi kedalam 6 (enam) bab yakni sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang telaah pustaka, yang memuat antara lain: kerangka teori, definisi konsep, konsep operasional variabel, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai metode penelitian berupa: lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang gambaran umum tempat penelitian, antara lain: tentang sejarah singkat tempat penelitian, tugas dan fungsi kantor Dinas Sosial dan struktur Organisasi Dinas Sosial Provinsi Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Isi dari bab ini membahas tentang hasil penelitian yang berupa analisis kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini, akan menguraikan tentang kesimpulan, dan hasil data penelitian yang ditemukan, dan kemudian memberi saran saran yang kiranya berguna dan bermanfaat bagi pihak terkait.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

Menurut **Mangku Negara (2001 : 32)** kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan (pegawai) dalam kemampuan melaksanakan tugas tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya, selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam perbuatan dalam situasi tertentu.

Sementara menurut **Siagian (2001 : 21)**, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategis suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan seseorang dan kegagalan pelaksanaan kegiatan kegiatan sesuai dengan Program dan kebijakan yang ditetapkan.

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau hasil kerja / untuk kerja / penampilan kerja. Kinerja sebagai suatu konsep, menunjukkan adanya keterkaitan antara hasil kerja dengan tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa. Seorang tenaga kerja yang produktif, jika ia mampu menghasilkan output yang lebih banyak dari pada karyawan yang lainnya dalam satu satuan waktu yang sama.

Kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawannya sesuai dengan job description- nya. (Siagian, 2002 : 168).

Selanjutnya kinerja adalah suatu kemampuan apa saja yang telah dicapai serta kualitas kerja karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kerjanya dimasa yang akan datang (**Rachmawati, 2004 : 47**).

Menurut **Darma ,S (2005 : 59)** Kinerja ditafsirkan sebagai berikut:

- a. Arti penting suatu pekerjaan.
- b. Tingkat keterampilan.
- c. Kemajuan dan tingkat penyelesaian dari suatu pekerjaan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan alat ukur dari suatu keberhasilan yang dicapai, oleh karena itu, seorang karyawan (pegawai) senantiasa selalu mengoptimalkan diri dalam mencapai target yang telah direncanakan. Karena mengoptimalkan kinerja merupakan reaksi diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan / diemban.

Unsur- Unsur yang digunakan untuk mengukur Kinerja :

- a. Efektifitas dan efisiensi

Bila tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, maka boleh dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif atau sukses.

- b. Tanggung jawab

Dalam memegang suatu amanah atau emban memang suatu hal yang perlu untuk dijadikan tolak ukur bagi seorang Karyawan karena dengan tanggung jawab seseorang baik itu karyawan (Pegawai) dapat dipercaya dan diandalkan oleh atasan dan teman seperjuangannya.

- c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian si pelaksana yaitu karyawan (pegawai) disiplin juga berkaitan erat dengan sangsi atau hukuman yang akan diterima oleh sifah yang melanggar.

d. Inisiatif

Yaitu berkaitan dengan daya kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi (**Darma, 2005 : 65**).

e. Kejujuran Adalah menilai kejujuran dalam tugas.

2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut William B. Castetter ada tiga faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu (**Serdamayanti. 2001: 52**).

a. Kemampuan

Kemampuan merupakan kesanggupan seorang atau individu untuk melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepadanya (**Annanta dan Ellita, 2007 : 45**).

b. Motivasi

Adalah sebagai suatu kecendrungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. (**Mangku Negara, 2005: 193**).

c. Pendidikan

Merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu (**Hasibuan, 2001 ; 54**).

Pelatihan adalah Suatu kegiatan yang harus dilakukan setiap orang pimpinan/ manajer untuk memberikan bimbingan, pendidikan dan latihan latihan bagi pegawai mengenai arti pentingnya setiap bidang yang bersangkutan serta sebagai pengetahuan, kecakapan, pengalaman dan karir karyawan (**Soedjadi, 2001 : 56**).

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (*determinan*) kinerja individu, perlu dilakukan pengajian terhadap teori kerja, secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor faktor lingkungan non fisik.

Kinerja seorang karyawan (pegawai) akan baik jika pegawai mempunyai keahlian dan keterampilan yang memikat orang sekitarnya untuk dapat diandalkan, adanya pangkat/jabatan serta imbalan/gaji yang mencukupi/ memuaskan serta akan masa depan yang yang diharapkan.ada tiga hal yang mempengaruhi prilaku kinerja individu yaitu faktor lingkungan, faktor psikologis, organisasi

2.3 Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat yang berkenaan dengan prilaku dan kinerja anggota organisasi. Tujuan tersebut biasanya dapat digolongkan kedalam tujuh evaluasi dan tujuan pengembangan. Dalam pendekatan evaluasi

seorang pimpinan melalui kinerja masa lalu seorang pegawai untuk bisa mengetahui tingkat kerja yang dihasilkan pegawai tersebut.

Menurut **Robin (2003 : 39)** Hakikat penilaian kinerja individu adalah hasil kerja yang optimal, yang mencakup, yaitu :

- a. Kemampuan kerja
- b. Motivasi
- c. Inisiatif

Untuk lebih jelasnya mengenai hakikat penilaian kinerja tersebut, dapat di lihat pada keterangan berikut ini.

- a. Kemampuan

Kemampuan merupakan kesanggupan seorang atau individu untuk melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepadanya (**Annanta dan Ellita, 2007 : 45**).

- b. Motivasi

Adalah sebagai suatu kecendrungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. (**Mangku Negara, 2005: 193**).

- c. Pendidikan

Merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu (**Hasibuan, 2001 ; 54**).

Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen. Ada beberapa alasan dikembangkan sistem penilaian kinerja yang efektif, yaitu, (**As'ad, 2003 : 67**) :

- a. Tidak merasa puas atas kondisi saat ini.
- b. Kejelasan akan target atau prilaku yang harus dicapai
- c. Kejelasan tentang bagaimana untuk mencapai target dan merubah prilaku yang diharapkan
- d. Imbalan (materi dan non materi) yang akan di dapat apabila karyawan telah memperbaiki kinerja / mencapai target dan perilakunya.

Menurut **Robbins (2003 : 258)** penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan dalam berorganisasi. Adapun tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan secara umum
- b. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
- c. Penilaian kinerja dapat dilakukan kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan.
- d. Penilaian kinerja untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.
- e. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan.

Adapun yang menjadi tolak ukur kinerja yang baik adalah :

- a. Tolak ukur yang baik haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya. Konsep kehandalan pengukuran mempunyai dua komponen yaitu:

1) Stabilitas

Stabilitas menyiarkan bahwa pengukuran yang dilakukan pada waktu yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira kira serupa..

2) Konsistensi

Menyiratkan bahwa pengukuran kriteria yang dilaksanakan dengan menggunakan metode yang berbeda atau orang yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira-kira sama.

- b. Tolak ukur yang baik haruslah mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kriteria mereka. Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja anggota organisasi
- c. Tolak ukur yang baik harus sensitive terhadap masukan dan tindakan tindakan dari pemegang jabatan. Karena tujuan penilaian kinerja adalah untuk menilai efektivitas individu-individu anggota organisasi.
- d. Tolak ukur yang baik harus bias diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. Sangat penting untuk diperhatikan bahwa orang-orang yang kerjanya sedang diukur merasa bahwa tolak ukur yang digunakan memberi petunjuk yang akurat dan adil mengenai kriteria mereka.

Menurut **Heidjachman dan Suad Husnah (2002 : 35)** Manfaat yang biasa didapat dari penilaian kinerja adalah :

- a. Perbaikan kinerja karyawan
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan penempatan kinerja
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Ketidak akuratannya informasi
- g. Kesalahan design pekerjaan
- h. Kesempatan kerja yang adil
- i. Tantangan eksternal

2.4 Pengertian Karyawan / Pegawai

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi menjadi perencana perilaku dan penentu terwujudnya organisasi, tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif

karyawan atau pegawai meskipun alat yang digunakan begitu canggihnya, (**Hasibuan, 2001; 10**).

Dalam rangka usaha untuk pencapaian tujuan nasional, diperlukan adanya seorang pegawai sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketiaatan kepada pancasila Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintahan serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk meyelenggarakan tugas pemerintahan pembangunan, (**Miftah Thoha, 2005 : 42**).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian adalah setiap warga Negara Indonesia yang diangkat oleh Negara dan di gaji berdasarkan Undang-undang yang berlaku.

Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia, pegawai adalah seseorang yang di angkat oleh pemerintah dimana sebelumnya telah melalui proses penyeleksian oleh pemerintah kemudian lulus dalam tes, diangkat oleh pemerintah dan diberi tugas dan tanggung jawab.

Pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan dalam undang undang yang berlaku, di angkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas jabatan negri atau tugas negara dan di gaji menurut perundang undangan yangt berlaku, (**Sastrohadiwiryo, 2005 : 27**).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa pegawai atau karyawan merupakan ujung tombak perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Seorang pegawai atau karyawan merupakan petugas pelaksana pelayanan harus cepat dan tanggap serta mengerti dan ahli dalam bidangnya masing masing. Hal ini perlu sekali, karena

tanpa adanya keahlian dan pengertian akan tugas yang diembannya maka, seorang pegawai tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan baik.

Dalam peraturan pemerintah Nomor 30 tahun 1980 telah dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin selain itu dalam peraturan pemerintah diatur tentang tata cara pemeriksaan tat cara penjatuhan dan penyampaian hukuman disiplin serta tat cara pengajuan apabila pegawai negeri sipil uang melakukan hukuman disiplin itu merasa keberadaan atas hukuman disiplin kepadanya.

Penjelasan pasal 17 Undang undang Nomor. 43 Tahun 1999 menyebutkan bahwa jabatan adalah kedudukan yang telah menunjukkan tugas dan tanggung jawab wewenang dan hak seseorang pegawai negeri dalam rangka susunan suatu organisasi Negara jabatan dalam birokrasi pemerintah adalah karir yang bertarji jabatan hanya bias diduduki oleh pegawai negeri sipil atau pegawai yang beralih status sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Dalam pasal 7 bab 1 Undang Undang Nomor. 43 tahun 1999 setiap pegawai negeri sipil (PNS) berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab nya.

Selain gaji juga mendapatkan kompensasi financial langsung yang diberikan kepada pegawai negeri sipil menurut bab PP Nomor. 7 Tahun 19977 disamping gaji pokok kepada Pegawai Negeri Sipil diberikan tunjangan keluarga jabatan pangan dan lain lain.

Sebelum melakukan rekruitmen pegawai didahului oleh proses formasi pegawai negeri sipil diatur dalam peraturan pemerintah Nomor. 5 tahun 1976 telah ditentukan pokok pokok penyusunan formasi pegawai negeri sipil untuk mengisi satuan organisasi pemerintah

Yang dimaksudkan formasi adalah jumlah dan susunan pangkat pegawai negeri sipil yang diperlukan oleh suatu organisasi Negara untuk melaksanakan tugas Negara.

Dan dapat juga dilihat bahwa kebutuhan manusia merupakan suatu keinginan tertentu pegawai. Adapun keinginan itu dikemukakan (**Moekijat, 2002 : 62**) adalah :

- a. Kondisi kerja yang baik
- b. Perasaan “ dalam ” terhadap sesuatu
- c. Disiplin yang bijaksana
- d. Penghargaan penuh untuk pekerjaan yang dilakukan
- e. Kesetiaan manajemen terhadap para pekerja (pegawai)
- f. Upah atau gaji yang baik
- g. Pengertian yang simpatik terhadap masalah masalah pribadi
- h. Keamanan pribadi
- i. Pekerjaan yang menarik

Selanjutnya setiap pekerjaan dikatakan efektif apabila pencapaian sasaran yang telah ditetapkan suatu organisasi dapat dicapai dengan standar batas waktu yang telah ditetapkan dan sesuai secara objektif dan factual. Usaha untuk menentukan ukuran efektif dalam suatu pekerjaan ini amatlah sulit, karena sering kali pekerjaan itu begitu kompleks sehingga sulit ada ukuran yang pasti.

Untuk menentukan jumlah personalia yang dibutuhkan agar dapat menyelesaikan suatu pekerjaan, maka memerlukan konsep analisa beban kerja dan analisa pegawai. Analisa beban bertujuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan beberapa jumlah tanggung jawab atau beban yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

2.4.1 Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Dalam melaksanakan program pemerintah, perlu adanya peningkatan dalam profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM) melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan keahlian serta sikap agar dapat berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (**Serdamayanti, 2004 : 76**).

Adapun langkah-langkah strategis untuk menata dan membangun Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang lebih produktif dan kompetitif (memiliki daya saing), dapat dilakukan dengan beberapa hal, diantaranya sebagai berikut:

- a. Menginvestasi kembali sumber daya aparatur pemerintah berdasarkan :
 - 1) Golongan kerja
 - 2) Pengalaman kerja
 - 3) Masa kerja
 - 4) Kompetensi kemampuan yang dimiliki berdasarkan pendidikan dan pengalaman kerjanya.
- b. Menata kembali distribusi (penyaluran) pegawai berdasarkan lokasi dan bidang keahlian.
- c. Menyusun pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- d. Mengisi jabatan melalui seleksi kelayakan
- e. Menghitung kembali secara cermat perkiraan kebutuhan pegawai untuk lima tahun mendatang dengan melihat bidang keahlian dan distribusi lokasinya (**Wastiono, 2003 : 81**).

2.4.2 Tujuan Pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Tujuan pengembangan tenaga kerja adalah untuk memperbaiki prestasi kerja pegawai agar dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi (**Ambar, 2004 : 284**).

Adapun tujuan pengembangan hakikatnya adalah sebagai berikut:

- a. Produktifitas kerja

Dengan pengembangan, produktivitas pegawai akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* pegawai juga akan semakin baik.

b. Efisiensi

Pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu.

c. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang baik dari pegawai ke masyarakat.

d. Moral

Dengan pengembangan, moral pegawai akan lebih baik, karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan, sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

e. Karir

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karir pegawai semakin besar karena keahlian, keterampilan prestasi kerja lebih baik promosi ilmiahnya biasanya di dasarkan pada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

f. Konseptual

Dengan pengembangan, pimpinan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*.

g. Kepemimpinan

Kepemimpinan seseorang manager akan lebih baik, *human relations* akan lebih luwes, motivasi lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis.

h. Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, insentif dan benefits) pegawai akan lebih meningkatkan prestasi kerja mereka lebih besar.

i. Konsumen

Pengembangan pegawai akan memberikan manfaat baik bagi masyarakat, karena mereka yang memperoleh pelayanan yang lebih baik dan bermutu (**S.P Hasibuan, 2003 : 72**).

2.4.3 Skill Based Pay

Skill based pay atau sistem upah berdasarkan keterampilan adalah di pemberian upah yang didasarkan pada keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Ketika seorang pegawai baru (baru tamat dari pendidikan) di rekrut untuk pertama kalinya sebagai calon pegawai (*traine*), ia memulai karirnya dan dianggap mempunyai keterampilan paling rendah dalam skala gaji ke pangkatannya dan ketika masa kerjanya bertambah, keterampilannya harus meningkat dan upahnya dinaikkan bedasarkan peningkatan keterampilannya. Untuk mendapatkan kenaikan upah, ia harus mengikuti ujian keterampilan. Jika lulus, ia akan mendapatkan kenaikan upah akan tetapi jika tidak lulus, ia tidak akan mendapatkan kenaikan upah.

Secara garis besar, keterampilan dapat dikelompokan sebagai berikut:

a. Keterampilan horizontal

Yaitu luas cakupan keterampilan dalam bentuk jumlah tugas-tugas secara horizontal yang dapat dilakukan seorang pegawai. Misalnya, ketika mulai bekerja

seorang pegawai hanya mampu melaksanakan tugas-tugas satu jenis suku cadang setelah bekerja lima tahun, ia mampu mengerjakan tiga suku cadang.

b. Keterampilan vertikal

Yaitu tinggi rendahnya keterampilan dalam level birokrasi organisasi. Misalnya, ketika pertama kali bekerja seorang pegawai hanya mampu melaksanakan tugas sebagai pelaksana, ia mempunyai keterampilan sebagai pejabat eselon IV setelah bekerja 8 tahun dan mampu menjabat pejabat eselon III.

c. Keterampilan mendalam

Yaitu tinggi rendahnya keterampilan untuk melaksanakan tugas sebidang dalam pekerjaan yang sama misalnya, seorang montir mesin produksi ketika mulai bekerja hanya mampu membersihkan mesin dari kotoran. Setelah bekerja lima tahun dan mengikuti pelatihan, ia mempunyai keterampilan untuk memperbaiki kerusakan mesin.

d. Keterampilan dasar

Yaitu tinggi rendahnya keahliaan dalam keterampilan, seperti pandai dalam berbahasa, seperti bahasa asing inggris dan prancis serta keterampilan komunikasi.

2.5 Konsep Operasional Variabel

Variabel	Sub	Indikator
Kinerja	kualitas kerja	Kualitas atau kemampuan seseorang individu dalam menyelesaikan pekerjaannya

Kemampuan kerja	Kesanggupan dan keahlian	Kesanggupan seseorang individu dalam menyelesaikan pekerjaannya
Motivasi	Semangat diri	Kecendrungan semangat dari dorongan diri
Pendidikan	Kemampuan kerja	Cerminan kemampuan seseorang dengan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan latar belakang pendidikan

1. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (**Mangku Negara, 2001 : 35**).

2. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan di dalam perundang-undangan yang berlaku, di angkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas jabatan negeri atau tugas Negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (**Sastro Hardiwirjo, 2005 : 27**).

3. Kemampuan kerja

Kemampuan merupakan kesanggupan seorang atau individu untuk melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepadanya (**Annanta dan Ellita, 2007 : 45**).

4. Motivasi

Adalah sebagai suatu kecendrungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. (**Mangku Negara, 2005: 193**).

5. Pendidikan

Merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu (**Hasibuan, 2001 ; 54**).

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, serta dihubungkan dengan teori-teori yang relevan maka dapat ditarik sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut: **“Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau adalah dipengaruhi oleh kemampuan kerja, motivasi dan pendidikan”.**

2.7 Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja (Y)
2. Kemampuan Kerja (X₁)
3. Motivasi (X₂)
4. Pendidikan (X₃)

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Lokasi dan Waktu penelitian

Dalam rangka peyusunan penulis mengambil tempat penelitian di Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau yang ber alamat di Jl. Jendral Sudirman No. 239 Pekanbaru yang dimulai pada bulan Juli – Agustus 2010.

1.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden berupa data yang belum diolah.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang telah jadi yang ada kaitannya dengan penelitian ini seperti sejarah singkat Dinas Sosial, struktur organisasi, kemampuan kinerja pegawai.

1.3 Populasi dan sampel

Populasi dari penelitian ini adalah faktor faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri.Pada kantor Dinas Sosial Provinsi Riau.sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 56 orang

1.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan Wawancara langsung dengan seksi operasional dan petugas operasionalnya.
2. Kusioner, yaitu dengan memperoleh informasi melalui pertanyaan yang ditunjukkan pada responden.

1.5 Teknik Analisa Data

Analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisa kuantitatif yaitu dengan menggunakan suatu model untuk mengukur faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Analisa regresi berganda (multivariate Regression) merupakan suatu model dimana variabel terikat tergantung pada dua atau lebih variabel bebas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bebas / independen terhadap variabel terikat.

1.5.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (**Sugiyono, 2007: 48**).

1.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

1.5.3 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

1.6 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah:

1.6.1 Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t. Jika ada, berarti terdapat Autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan Autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan:

- 1) Jika angka D-W di bawah -2 berarti terdapat Autokorelasi positif.
- 2) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat Autokorelasi.

- 3) Jika D-W di atas 2 berarti terdapat Autokorelasi negatif.

Untuk menetukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 4$ dimana du adalah batas atas dari nilai d Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan d merupakan nilai d Durbin Witson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 4 - du$ terpenuhi.

1.6.2 Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distandardized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatasndan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

1.7 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linear berganda

memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukan lebih dari satu variabel yang ditunjukan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien Regresi

X₁ = Kemampuan

X₂ = Motivasi

X₃ = Pendidikan

e = Tingkat kesalahan (eror)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode *Skala Likert*. Pembobotan setiap pertayaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Baik (SB), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Baik (B), maka diberi nilai 4

3. Jika memilih jawaban Kurang Baik (KB), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Baik (TB), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Baik (STB), maka diberi nilai 1

1.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier Berganda berdasarkan Uji Signifikansi simultan (F test), uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (t test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 17.0.

1.8.1 Uji Signifikansi simultan (uji statistik F)

Uji Signifikansi simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- (1) Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $P \text{ value} < \alpha$ maka :
 - (a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - (b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

(2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P \text{ value} > \alpha$ maka :

- (a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

1.8.2 Uji Signifikansi Secara Parsial (uji statistik t)

Uji signifikansi secara parsial (uji statistik t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikansi pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - k$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

(1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P \text{ value} < \alpha$ maka:

- (a) H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

(2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $P \text{ value} > \alpha$, maka :

- (a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

1.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi

variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

1.1 Sejarah singkat Bedirinya Dinas Sosial Provinsi Riau

Sebelum Ibu Kota Provinsi di tetapkan di Pekanbaru, Ibu Kota Provinsi Riau terletak di Tanjung Pinang. Pada saat itu, semua jawatan atau Dinas Tingkat I berpusat di Tanjung Pinang termasuk Kantor Wilayah Departemen Sosial Provinsi Riau. Kemudian pada tahun 1963 dipindahkan ke Pekanbaru termasuk jawatan atau Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau.

Tahun 1974 jawatan sosial diubah namanya menjadi kantor wilayah Departemen Sosial Provinsi Riau. Pelaksanaan pembangunan Gedung Kantor Wilayah Departemen Sosial Provinsi Riau dilakukan oleh PT. GIAM RIAU yang dimulai pada tanggal 10 November 1975 hingga 10 juni 1976 dan diresmikan pemakaiannya pada tanggal 25 juni 1976 oleh Menteri Sosial RI yang pada saat itu dijabat oleh Bapak HMS. Mintarekja SH. Sedangkan Kepala Kantor Wilayah Departemen Sosial Provinsi Riau pada saat itu dijabat oleh Bapak H. Abdul Karim Said.

Departemen Sosial RI medirikan sebuah UPT di Provinsi Riau yang disebut Panti Sosial Bina Remaja (PSBR) “ Rumbai ” Pekanbaru. Panti Sosial Bina Remaja “ Rumbai ” mengalami perubahan nama sebanyak 3 kali yakni diawali pada awal pendirian Panti Pada bulan Oktober tahun 1979 yang dibangun diatas tanah seluas 20.000 M dan diberikan nama Panti Karya Taruana (PKT) yang secara garis besar komando berada dibawah Kantor wilayah Departemen Sosial Provinsi Riau dengan sasaran binaan remaja dari keluarga tidak mampu se Provinsi Riau yang perekruitannya dilakukan melalui Karang Taruna. Pelayanan diberikan kepada 100 orang remaja setiap tahunnya dimana setiap tahunnya dimana dalam 1 tahunnya terdiri dari 2

Enam tahun kemudian Panti Penyantunan Anak berubah kembali menjadi Panti Sosial Bina Remaja (PSBR) “ Rumbai ” Pekanbaru dengan memberikan Pelayanan kepada 150 remaja putus sekolah setiap tahunnya yang dibagi dalam 2 tingkatan dan sampai saat ini sudah 54 angkatan dengan jumlah anak yang dibina sebanyak 3.361 anak yang peyebarannya sebagaimana terlampir pemberian kata “Rumbai” dibelakang PSBR menujukan Panti yang berada dim wilayah Provinsi Riau

Dalam hal ini Panti Sosial Bina Remaja mempuai beberapa visi yaitu, Membina anak remaja telantar, memberikan pendidikan, serta melindungi bedasarkan aturan hukum yang berlaku.

1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial Provinsi Riau

Secara singkat, tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

1. Membantu masyarakat lemah, yang telantar serta kekurangan
2. Memberikan pendidikan yang layak bagi anak gelandangan
3. Memberikan bantuan bagi orang cacat, dan manula
4. Mendidik sikap mental bagi WTS untuk diarahkan
5. Memberikan perlindungan bagi anak dibawah umur bedasarkan ketentuan Peraturan undang yang ditetapkan Gubernur Pemerintah.

1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Sosial Provinsi Riau tergambar pada 4.1. bedasarkan gambar 4.1 jelas terlihat bahwa Dinas Sosial Provinsi Riau menghubungkan antara atasan dan bawahan

dimana setiap Pimpinan mempunyai tanggung jawab untuk melaporkan segala hasil kegiatan kepada piminan unit yang berada diatasnya.

4.5 Pembagian Tugas Kerja Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau

Berdasarkan peraturan Gubernur Riau No. 32 tahun 2009 tentang tata cara kerja Dinas Sosial Provinsi Riau mengenai uraian tugas dilingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru yang meliputi :

4.5.1 Kepala Dinas

Tugas dan Fungsi Kepala Dinas Meliputi:

- a. Kepala Dinas Sosial mempunyai tugas merumuskan kebijakan operasional bidang sosial melaksanakan sebagian kewenangan desentralisasi serta tugas pembantuan yang dilimpahkan kepada Gubernur.
- b. Kepala Dinas Sosial berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur.
- c. Memimpin, mengordinasi, mengusulkan kebijakan, mengambil keputusan, mengevaluasi dan melaporkan Program / kegiatan bidang sosial kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.
- d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Gubernur.

4.5.2 Sekretaris

Adapun dan fungsi tugas dari sekretaris meliputi :

- a. Sekretaris mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengordinasi dan megendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan ,keuangan ,bina program , hubungan masyarakat ,hukum , organisasi, tatalaksana dan keamanan.
- b. Sekretaris berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas
- c. Melaksanakan pengelolaan administrasi umum kepegawaian melaksanakan
- d. Melaksanakan pengelolaan urusan rumah tangga dan humas dan protocol
- e. Melaksanakan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang undangan
- f. Melaksanakan pengolahan karsipan dan perpustakaan Dinas
- g. Melaksanakan monitoring dan evaluasi organisasi dan tatalaksana.

4.5.3 Bagian tata usaha

Bagian tata usaha mempunyai tugas mengordinasi, membina dan merumuskan pengelolaan urusan umum, keuangan, kepegawaian, dan perlengkapan bagian tata usaha terdiri dari:

- a. Kasubag umum dan perlengkapan mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan pengelolaan dan pembinaan Tata usaha rumah tangga dan perlengkapan serta perumusan kebijakan fasilitas pelaksanaan pengelolaan perlengkapan protokol dan karsipan bedasarkan undang-undang yang berlaku.
- b. Kasubag keuangan mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan pengelolaan dan pembinaan keuangan dilingkungan Dinas Sosial bedasarkan peraturan perundang undagan yang berlaku

c. Kasubag kepegawaian mempuysi tugas merumuskan dan melaksanakan pengelolaan dan pembinaan administrasi kepegawaian dilingkungan dinas serta perumusan kebijakan fasilitasi kepegawaian Dinas bedasrkan peraturan perundang undangan yang berlaku.

4.5.3.1 Sub bagian bina program mempuysi tugas;

- a. Melakukan identifikasi seleksi.
- b. Melakukan pengumpulan dan pengeloladata.
- c. Meysun rekapitulasi hasil hasil kegiatan Dinas.
- d. Memberikan informasi data peyandang masalah kesejahteraan social.

4.5.3.2 Sub bagian Umum dan Kepegawaian mempuysi tugas :

1. Melaksanakan penerimaan, pedistribusian dan pengiriman surat surat pengadaan naskah naskah dinas, kearshipan dan perpustakaan Dinas.
2. Meyelenggarakan urusan rumah tangga dan keperotokolan.
3. Melaksanakan tugas dibidang hubungan dibidang masyarakat.

4.5.3.3 Sub bagian Keuangan dan perlengkapan mempuysi tugas:

1. Melaksanakan pengelolaan keuangan termasuk pembayaran gaji pegawai.
2. Meyusun rencana pendapatan dan belanja dinas
3. Mengkordinasi pembayaran dan pencairan uang perjalanan

4.5.3.4 Adapaun bidang bantuan dan jaminan sosial terdiri dari :

1. Seksi penanggulangan bencana.

2. Seski pelayanan Sosial Korban Kekerasan dan Orang Telantar.
3. Seksi pengelolaan sumber dana Sosial dan Jaminan Soial.

Masing masing seksi dipimpin oleh Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

1. Kepala Seksi Penanggulangan Bencana mempunyai tugas:
 - a. Mempersiapkan, meyeleksi, melaksanakan, mengordinasi rehabilitasi dan lokalisasi bagi korban bencana.
 - b. Menyusun jadwal piket dan melaksanakan siaga tanggap darurat pada saat terjadinya bencana.
 - c. Meyusun rekapitulasi kondisi, jumlah korban, tenaga, pelaksana prasarana dalam penanganan bencana.
2. Kepala seksi pelayanan Sosial Korban Kekerasan dan Orang tua Terlantar mempunyai tugas :
 - a. Memberikan bahan instrument, verifikasi pengumpulan sumber dana sosial.
 - b. Melaksanakan bimbingan teknis, perizinan dan memonitor terhadap pelaksanaan pengumpulan sumber dana sosial.
3. Kepala seksi pengelolaan Sumber Dana Sosial dan Jaminan Sosial mempunyai tugas :
 - a. Mempersiapkan bahan instrument, vertifikasi pengumpulan sumber dana sosial.
 - b. Melaksanakan bimbingan teknis, perizinan dan memonitor terhadap pelaksanaan pengumpulan sumber dana sosial
4. Bidang pelayanan dan rehabilitasi terdiri dari :
 - a. Seksi Pelayanan Anak dan Lanjut Usia
 - 1) Melaksanakan pekerjaan kegiatan untuk mendukung pelaksanaan pelayanan

- 2) Melaksankan pelayanan, rehabilitasi, perlindungan social dan fasilitas bagi anak
- b. Seksi Rehabilitasi Tuna Sosial, Korban Napza dan HIV/AIDS mempunyai tugas:
 - 1) Melaksanakan pekerjaan dan kegiatan untuk mendukung pelaksanaan pelayanan, rehabilitasi dan konsultasi Sosial Melaksanakan rujukan.
 - 2) Melaksankan pelayanan, rehabilitasi, perlindungan social dan fasilitas bagi anak
 - 3) Menyediakan sarana dan prasarana pelayanan kesejahteraan sosial serta perlindungan sosial bagi usia lanjut.
 - 4) Menyusun dan merekap hasil program atau kegiatan pelayanan anak dan usia lanjut.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Responden

Untuk melihat karakteristik responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, penulis melakukan penilaian dari beberapa sisi, yaitu dari segi umur, jenis kelamin dan dari tingkat pendidikan. Untuk lebih jelasnya, dapat di lihat pada rincian berikut ini:

5.1.1 Responden Menurut Kelompok Umur

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok umur. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat di lihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1 Responden Menurut Kelompok Umur

No	Umur Responden	Frekuensi	
		Orang	Percentase (%)
1	20 – 30	28	50,00
2	31 – 40	17	30,35
3	41 – 50	11	19,65
Jumlah		56	100,00 %

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, diketahui bahwa berdasarkan kelompok umur, responden yang berusia antara 20 – 30 tahun berjumlah 28 orang atau sebesar 50,00%, sedangkan yang berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 17 orang atau sebesar 30,35% dan responden yang berusia antara 41 – 50 tahun berjumlah 11 orang atau sebesar 19,65%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur responden berkisar antara 20 – 30 tahun.

5.1.2 Responden Menurut Jenis Kelamin

Sedangkan jika di lihat dari jenis kelamin, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2 Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	24	42,86
2	Perempuan	32	57,14
	Jumlah	56	100,00 %

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, maka dapat diketahui bahwa jika di lihat dari jenis kelamin, maka responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 24 orang atau sebesar 42.86%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 32 orang atau sebesar 57.14 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden adalah perempuan yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 57.14%.

5.1.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SLTP	12	21,42
2	SLTA	11	19,64
3	D3	18	32,14
4	Stara 1 (S1)	7	12,50
5	Stara 2 (S2)	5	08,92
6	Doktor (S3)	3	05,35
	Jumlah	56	100 %

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, diketahui bahwa jika berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan SLTP sebanyak 12 orang atau sebesar 21.42%, sedangkan untuk pendidikan SLTA sebanyak 11 orang atau sebesar 11.64%, kemudian untuk pendidikan D3 sebanyak 18 orang atau sebesar 32.14% S1 sebanyak 7 orang atau sebesar 12.5%, dan S2 sebanyak 5 orang atau sebesar 8.92% serta S3 sebanyak 3 orang atau sebesar 5. 35%. Dengan

demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah D3 yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 32.14%.

5.2 Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang diteliti. Terdiri dari 1 (satu) variabel terikat dan 3 (tiga) variabel bebas. Variabel-variabel tersebut adalah kemampuan, motivasi dan pendidikan sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Melalui kuesioner yang telah disebarluaskan, diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

5.2.1 Bagian Variabel Kemampuan (X_1)

Pada variabel kemampuan ini, dalam kuesioner diwakili oleh lima pernyataan yang bernilai positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan (X_1)

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Bagaimana etos kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau	17	23	12	4	0	56
		30.4	41.1	21.4	07.1	0.00	100%
2	Bagaimana daya kerja pegawai Dinas Sosial dalam menyelesaikan pekerjaanya	20	20	9	6	1	56
		35.8	35.8	16.1	10.7	01.8	100%
3	Bagaimana daya tanggap pegawai dalam menyelesaikan	16	26	9	5	0	56

	pekerjaanya	28.6	46.4	16.1	08.9	0.00	100%
4	Bagaimana pola pikir pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya	12	24	15	5	0	56
		21.4	42.9	26.8	08.9	0.00	100%
5	Bagaimana karakteristik pegawai Dinas Sosial dalam menjalankan pekerjaannya	13	26	12	5	0	56
		23.2	46.4	21.4	08.9	0.00	100%
	Jumlah	78	119	57	25	1	280
	Rata-rata	16	24	11	5	0	56
	Persentase (%)	28.6	42.9	19.6	08.9	0.00	100%

Sumber: Data Olahan 2011

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang kemampuan dan dituangkan dalam Tabel 5.4 dapat di lihat bahwa sebanyak 16 orang atau sebesar 28.6% responden menyatakan sangat baik, 24 orang atau sebesar 42.9% responden yang menyatakan baik, 11 orang atau sebesar 19.6% responden yang menyatakan kurang baik dan sebanyak 5 orang atau sebesar 08.9% responden yang menyatakan sangat tidak baik terhadap kemampuan pegawai Kantor Dinas Sosial Pekanbaru.

5.2.2 Bagian Variabel Motivasi (X_2)

Pada variabel motivasi ini, dalam kuesioner diwakili oleh lima pernyataan yang bernilai positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut ini:

Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X_2)

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Bagaimana gaji yang tinggi yang diterima sekarang	10	22	18	6	0	56
		17.9	39.3	32.1	10.7	0.00	100%
2	Bagaimana jabatan yang diterima	11	19	16	10	0	56
		18.3	33.9	28.6	17.9	0.00	100%

3	Bagaimana bonus dan mobil dinas yang diterima	10	23	15	8	0	56	
		17.9	41.1	26.8	14.3	0.00	100%	
4	Bagaimana fasilitas kerja yang anda terima	7	21	22	6	0	56	
		12.5	37.5	39.3	10.7	0.00	100%	
5	Bagaimana fasilitas kesehatan yang anda terima	6	24	20	6	0	56	
		10.7	42.9	35.7	10.7	0.00	100%	
Jumlah		44	109	91	36	0	280	
Rata-rata		9	22	18	7	0	56	
Persentase (%)		16.1	39.3	32.1	12.5	0.00	100%	

Sumber: Data Olahan 2011

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang motivasi dan dituangkan dalam Tabel 5.5 dapat dilihat bahwa sebanyak 9 orang atau sebesar 16.1% responden menyatakan sangat baik, 22 orang atau sebesar 39.2% responden yang menyatakan baik, 18 orang atau sebesar 32.1% responden yang menyatakan kurang baik dan sebanyak 7 orang atau sebesar 12.5% responden yang menyatakan sangat tidak baik terhadap motivasi pegawai Kantor Dinas Sosial Pekanbaru.

5.2.3 Bagian Variabel Pendidikan (X_3)

Pada variabel pendidikan ini, dalam kuesioner diwakili oleh lima pernyataan yang bernilai positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut ini:

Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pendidikan (X_3)

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Bagaimana dengan gelar S1 yang anda dapatkan sekarang	5	30	16	5	0	56
		08.9	53.6	28.6	08.9	0.00	100%
2	Bagaimana dengan pelatihan dan pembinaan selama kuliah di kampus	4	26	19	6	1	56
		07.1	46.4	33.9	10.7	01.8	100%
3	Bagaimana dengan lulusan sekolah menengah yang	4	27	16	8	1	56

	anda dapatkan					
		07.1	48.2	28.6	14.3	01.8
4	Apakah gelar S2 sudah sesuai dengan gaji yang anda terima di kantor ini	2	22	25	6	1 56
		03.6	39.3	44.6	10.7	01.8 100%
5	Bagaimana dengan sertifikat khusus yang anda dapatkan	3	23	23	7	0 56
		05.4	41.1	41.1	12.5	0.00 100%
	Jumlah	18	128	99	32	3 280
	Rata-rata	4	26	20	6	0 56
	Persentase (%)	07.1	46.5	35.7	10.7	0.00 100 %

Sumber: Data Olahan 2011

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang kemampuan dan dituangkan dalam Tabel 5.6 dapat dilihat bahwa sebanyak 4 orang atau sebesar 07.1% responden menyatakan sangat baik, 26 orang atau sebesar 46.5% responden yang menyatakan baik, 20 orang atau sebesar 35.7% responden yang menyatakan kurang baik dan sebanyak 6 orang atau sebesar 010.7% responden yang menyatakan sangat tidak baik terhadap pendidikan pegawai Kantor Dinas Sosial Pekanbaru.

5.2.4 Bagian Variabel Kinerja (Y)

Pada variabel kinerja ini, dalam kuesioner diwakili oleh lima pernyataan yang bernilai positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut ini:

Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Bagaimana kemampuan kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial	15	26	11	4	0	56

	Provinsi Riau dalam menyelesaikan pekerjaannya	26.8	46.4	19.6	7.14	0.00	100%	
2	Bagaimana kualitas hasil kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau	20	21	8	6	1	56	
		35.7	37.5	14.3	10.7	01.8	100%	
3	Bagaimana kuantitas kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas-tugasnya	14	26	11	4	1	56	
		25.0	46.4	19.6	7.14	01.8	100%	
4	Bagaimana prestasi kerja yang dilakukan pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaanya	11	25	16	4	0	56	
		19.6	44.6	28.6	7.14	0.00	100%	
5	Bagaimana tanggung jawab yang dilakukan pegawai selama bekerja disini	15	23	14	4	0	56	
		26.8	41.1	25.0	7.14	0.00	100%	
Jumlah		75	121	60	22	2	280	
Rata-rata		15	24	12	5	0	56	
Persentase (%)		26.8	43.2	21.4	07.9	0.00	100%	

Sumber: Data Olahan 2011

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang kinerja dan dituangkan dalam Tabel 5.7 dapat di lihat bahwa sebanyak 15 orang atau sebesar 26.8% responden menyatakan sangat baik, 24 orang atau sebesar 43.2% responden yang menyatakan baik, 12 orang atau sebesar 21.4% responden yang menyatakan kurang baik, 5 orang atau sebesar 07.9% responden yang menyatakan tidak baik terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pekanbaru.

5.3 Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

5.3.1 Uji Validitas

Pada program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* teknik pengujian yang digunakan korelasi. dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *Validity analysis* dengan nilai korelasi diatas 0.3. (Sekaran, 2000:169).

Tabel 5.8 Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan Kemampuan (X_{11} - X_{15}), Motivasi (X_{21} - X_{25}), Pendidikan (X_{31} - X_{35}), dan Kinerja (Y_{41} - Y_{45}).

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Kemampuan (X_1)				
X_{11}	0.734	>	0.3	Valid
X_{12}	0.700	>	0.3	Valid
X_{13}	0.783	>	0.3	Valid
X_{14}	0.732	>	0.3	Valid
X_{15}	0.475	>	0.3	Valid
Motivasi (X_2)				
X_{21}	0.581	>	0.3	Valid
X_{22}	0.721	>	0.3	Valid
X_{23}	0.782	>	0.3	Valid
X_{24}	0.665	>	0.3	Valid
X_{25}	0.388	>	0.3	Valid
Pendidikan (X_3)				
X_{31}	0.364	>	0.3	Valid
X_{32}	0.709	>	0.3	Valid
X_{33}	0.641	>	0.3	Valid
X_{34}	0.574	>	0.3	Valid
X_{35}	0.573	>	0.3	Valid
Kinerja (Y)				
Y_{41}	0.597	>	0.3	Valid
Y_{42}	0.523	>	0.3	Valid
Y_{43}	0.540	>	0.3	Valid
Y_{44}	0.623	>	0.3	Valid
Y_{45}	0.321	>	0.3	Valid

Sumber : Data Olahan 2011

Tabel 5.8 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji validitas, nilai korelasi semua item masing-masing variabel kemampuan, motivasi, pendidikan dan kinerja > 0.3. Dengan demikian

maka dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk valid.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama atau tidak berbeda (*relative konsisten*), bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap obyek yang sama. Dalam penelitian ini pengukuran menggunakan teknik *Croanbach alpha*. Alat ukur dapat dikatakan andal apabila memiliki alpha lebih dari 0.6 (Ghazali ; 2006:42).

Tabel 5.9 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Kemampuan (X ₁)	0.751	>	0.6	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0.862	>	0.6	Reliabel
Pendidikan (X ₃)	0.828	>	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.791	>	0.6	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2011

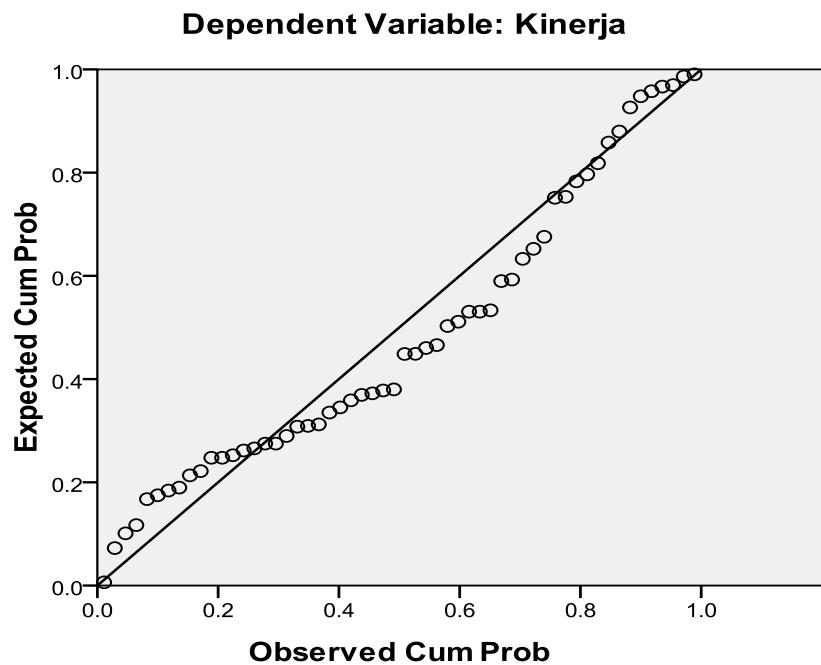
Pada tabel 5.9 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel kemampuan sebesar 0.751, motivasi sebesar 0.862, pendidikan sebesar 0.828 dan kinerja sebesar 0.791 yang berarti semua variabel tersebut reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0.60.

5.3.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal.

Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar 5.1.

Gambar 5.1
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



5.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala *autokorelasi*, dan gejala *heterokedastisitas*, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

5.4.1 Uji Autokorelasi

Untuk mendekripsi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson.

Secara umum bisa diambil patokan :

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negative

Tabel 5.10 Rekapitulasi Uji Autokorelasi

Variabel	Durbin Watson	Kriteria Keputusan	Keterangan
Kemampuan (X_1), Motivasi (X_2), dan Pendidikan (X_3)	1.412	Di antara -2 sampai +2	Tidak ada autokorelasi

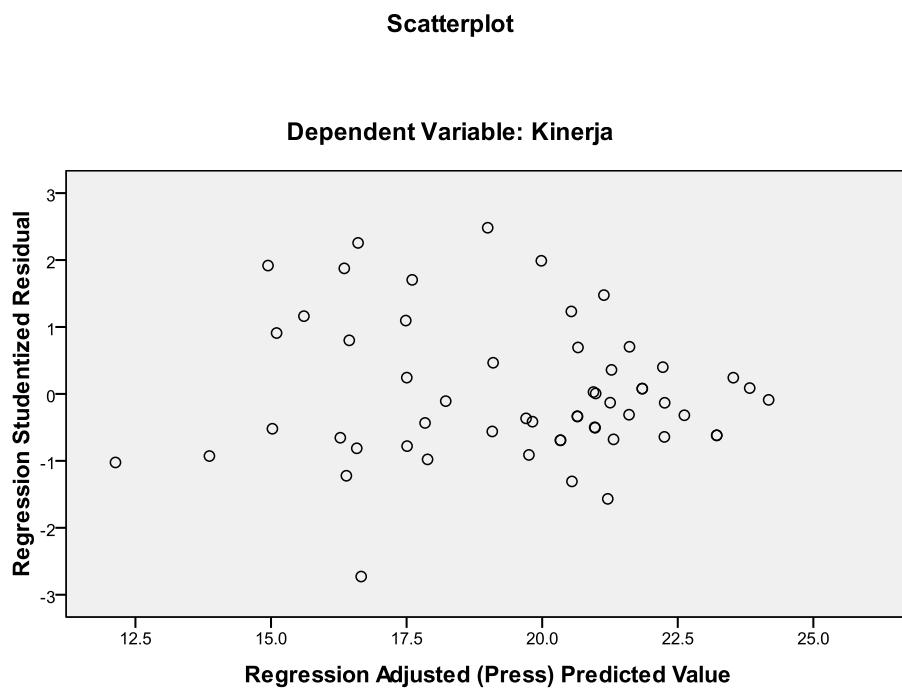
Sumber: Data Olahan 2011

Pada tabel 5.10 terlihat bahwa angka Durbin Watson dibawah 2 yaitu sebesar 1.412 yang berarti tidak ada autokorelasi. Dan dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena bebas dari autokorelasi.

5.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu. Seperti terlihat pada gambar 5.2.

Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar 5.2 tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

5.5 Model Regresi Linear Berganda

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.11 Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	2.313
Kemampuan (X_1)	0.337
Motivasi (X_2)	0.312
Pendidikan (X_3)	0.297

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel rekapitulasi regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 2.313 + 0.337X_1 + 0.312X_2 + 0.297X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2.313 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kemampuan, motivasi dan pendidikan maka nilai kinerja akan tetap sebesar 2.313.
2. Koefisien regresi sebesar 0.337 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kemampuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.331 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.
3. Koefisien regresi sebesar 0.312 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.312 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.
4. Koefisien regresi sebesar 0.297 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pendidikan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.293 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.

5.6 Uji Hipotesis

5.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel

dependen secara bersama-sama, selanjutnya adalah dilakukan uji t statistic untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (*df*) = $n - k$. Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Tabel 5.12 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	P value	Tanda	Alpha (α)	Ket	Hipotesis
Kemampuan (X_1)	3.989	1.674	0.000	<	0.05	Sig	H_0 ditolak H_1 diterima
Motivasi (X_2)	2.801	1.674	0.007	<	0.05	Sig	H_0 ditolak H_2 diterima
Pendidikan (X_3)	2.492	1.674	0.016	<	0.05	Sig	H_0 ditolak H_3 diterima

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel 5.12 di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- (1) Variabel kemampuan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pekanbaru.
- (2) Variabel motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pekanbaru.
- (3) Variabel pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Pekanbaru.

5.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan

membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

F_{hitung}	F_{tabel}	P value	Tanda	Alpha (α)	Keterangan	Hipotesis
38.112	2.776	0.000	<	0.025	Signifikan	H_0 ditolak H_a diterima

Sumber: Data Olahan 2011

Dari tabel 5.13 di atas, diketahui bahwa nilai $F_{\text{hitung}} 38.112 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 2.776 atau P value sebesar 0,000 < 0.025 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan, motivasi dan pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau.

5.6.3 Koefisien Determinasi (R^2) R Square

Nilai R (koefisien determinasi) terlihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 5.14 : Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.829 ^a	.687	.669	1.90242	.687	38.112	3	52	.000	1.412

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Kemampuan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat kita lihat bahwa nilai R Square sebesar 0,687. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel tersebut yaitu kemampuan, motivasi dan pendidikan memberi pengaruh sebesar 68.7 %. Sedangkan sisanya sebesar 31.3 % adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.7 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kurangnya kemampuan dari kualitas kerja pegawai negeri pada kantor Dinas Sosial Provinsi Riau dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan kemampuan kerja pegawai tersebut dalam hal menyelesaikan pekerjaanya.

Dari hasil penelitian diketahui rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Raiu disebabkan oleh adanya dari beberapa pegawai yang acuh bahkan mengulur waktu pekerjaanya untuk itu pemerintah seharusnya memberikan peraturan bagi pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan

Dan dari hasil penelitian dapat diketahui masih adanya dari beberapa pegawai yang dalam melaksanakan perogram pekerjaan masih dan tidak terlaksana dengan baik masih jauh dari hasil yang diharapkan misalnya

1. Masalah pembinaan dan pengarahan bagi penyakit masyarakat seperti para gelandangan, gepeng anak-anak jalanan yang membuat resah bagi pengendara motor akibat ulah mereka
2. Dan rakyat miskin seperti masih banyak rakyat miskin yang tinggal ditempat kumuk serta anak-anak mereka yang tidak mendapat kan dunia pendidikan
3. Wanita sex komersial yang menjadi penyakit masyarakat

Seharusnya pemerintah dan masyarakat haruslah lebih tanggap terhadap peyelesaian masalah dan kasus yang terjadi di masyarakat kita serta cepat tanggap dalam mengatasinya

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Sebagai akhir dari penulisan dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan, dan saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan.

1. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan
$$Y = 2.313 + 0.337X_1 + 0.312X_2 + 0.297X_3 + e$$
, yang artinya dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan, motivasi dan pendidikan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang cukup signifikan. Adapun variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan adalah dipengaruhi oleh motivasi dimana diperoleh nilai beta sebesar 0.337 lebih besar jika dibandingkan dengan variabel-variabel lain.
2. Berdasarkan hasil Uji F, diketahui bahwa nilai $F_{\text{hitung}} = 38.112 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 2.776 atau P value sebesar $0,000 < 0,025$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan, motivasi dan pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau.
3. Berdasarkan hasil uji Koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,687. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel tersebut yaitu kemampuan, motivasi dan pendidikan memberi pengaruh sebesar 68.7 %. Sedangkan sisanya sebesar 31.3 % adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa rendahnya kinerja Pegawai Negeri Sipil h rendahnya

kemampuan para pegawai itu sendiri. Misalnya masih banyak para pegawai yang tidak paham dalam menggunakan perangkat komputer. Untuk itu pihak pemerintah seharusnya dapat memperhatikan permasalahan ini salah satunya adalah dengan melakukan pelatihan dan pendidikan khusus tentang komputer agar karyawan dapat menggunakan perangkat komputer dengan baik, sehingga kinerjanya akan lebih baik lagi.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kurangnya kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau adalah dipengaruhi oleh motivasi kerja yang masih belum optimal dan kurang baik. Misalnya masih banyak para pegawai yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya karena tingkat gaji dan pangkat yang diberikan rendah. Untuk itu pihak pemerintah seharusnya dapat memperhatikan permasalahan ini salah satunya adalah dengan memperhatikan para karyawan yang berprestasi dan memberikan gaji dan bonus yang tinggi serta penghargaan agar para karyawan yang lain ikut termotivasi dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kurangnya kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau adalah dipengaruhi oleh pendidikan yang masih belum optimal dan kurang baik. Misalnya masih banyak para pegawai yang hanya tamatan dari Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat. Oleh karena itu seharusnya pihak pemerintah harus dapat memperhatikan hal ini salah satunya adalah dengan memberikan beasiswa kepada para pegawai yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikannya ke tingkat perguruan tinggi.
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih mengembangkan wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Melayu,2001, *Manajemen Sumber daya Manusia* , Bumi Aksara, Jakarta.

Moekijat,2001. *Dasar- Dasar Motivasi*, Pionir Jaya, Bandung.

Serdamayanti. 2004 Good Goverment (Keperintahan yang baik), Bandung : Mandar Maju.

Pegawai Negeri Sipil terhadap Undang – Undang Nomor 4 tahun 1999 tentang perubahan atas undang undang Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok – pokok Kepegawaian

Peraturan pemerintah Nomor 30 tahun 1980 telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri sipil dalam melakukan tugasnya

Pasal 17 Undang Undang Nomor. 43 1999 menyebutkan bahwa jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas dan tanggug jawab wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka susunan suatu organisasi Negara.

Bab PP Nomor 7 Tahun 1977 tentang tunjangan dan kompensasi financial langsung yang diperuntukan bagi pegawai negeri sipil

Peraturan pemerintah Nomor. 5 Tahun 1976 telah ditentukan pokok pokok penyusunan susunan pangkat dan jabatan pegawai negeri sipil yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi untuk melaksanakan tugas Negara.

Dharma, (2005) Manajemen Kinerja falsafah Teori,Jakarta .Raja Grafindo Persada

Mangkunegara, A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.2001.

Thoha, Mifah,2008 Ilmu *Administrasi Publik Komtemporer*, kencana Media Group Jakarta.

As'ad, Mochammad, *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia*, Liberty. .Yogyakarta.2003.

Heidjrachman dan suad Husnah, *Manajemen Personalia*. BPEF. Yogyakarta. 2002

- Robbins, S.P, Perilaku Organisasi, Jilid I, Garamedia Pustaka Utama, Jakarta. 2002
- Sastrohadiwiryo, Siswanto *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta. 2005
- Bestira. I, *Produktivitas Perusahaan*, Alumni. Bandung. 2000.
- Sondang P. Siagian, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara,Jakarta.
- Rachmawati Nuraini Eka, 2004 *Paradigma baru Manajemen Sumber Daya, Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, Ekonisia, Yogyakarta.
- Hasibuan S.P Melayu H, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,Jakarta
- Rivai Veithzal, 2004, *Kepimpinan dan Prilaku Organisasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Marihot Tua Effendi, 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grafindo, Jakarta.
- Sulistiyanti Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : Gava Media.
- SP. Hasibuan, Melayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Bumi Aksara.
- Wasitiono, Sadu. 2003. *Kapita Selekta Manajemen Pemerintah Daerah*, Badung : Fokusmedia.
- Serdamayanti, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja* CV Mandar Maju. Bandung.
- Lina Ananta, M Si dan Lena Ellitan, Ph D. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cekatan Pratama, Alfabeta.
- Mangku Negara, Anwar Prabu. 2005 Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung PT Remaja Rosda Karya.