

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN ASISTEN ADMINISTRASI SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH KABUPATEN MALANG**



Oleh  
**MUHAMMAD ZAINUL MUSTHOFA**  
NIM: 10510103

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2016**

## SKRIPSI

# ANALISIS PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DILINGKUNGAN ASISTEN ADMINISTRASI SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH KABUPATEN MALANG

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

**M. ZAINUL MUSTHOFA**  
**NIM : 10510103**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2016**

**LEMBAR PERSETUJUAN**


**ANALISIS PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
LINGKUNGAN ASISTEN ADMINISTRASI SEKRETARIAT DAERAH  
PEMERINTAH KABUPATEN MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh:

**MUHAMMAD ZAINUL MUSTHOFA**  
NIM: 10510103

Telah Disetujui, 31 Desember 2015  
Dosen Pembimbing,



**Dr. H. Achmad Sani S., SE., M.Si**  
NIP. 19720212 200312 1 003

Mengetahui:  
Ketua Jurusan,



**Dr. H. Abdull Munir, Lc., M.Ei**  
NIP. 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
LINGKUNGAN ASSISTEN ADMINISTRASI SEKRETARIAT  
DAERAH PEMERINTAH KABUPATEN MALANG

SKRIPSI

Oleh:

MUHAMMAD ZAINUL MUSTHOFA  
NIM: 10510103

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Tanggal 08 Januari 2016

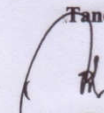
Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji  
Zaim Mukaffi, SE., M.Si  
NIP. 19720332 200901 2 005

2. Sekretaris/Pembimbing  
Dr. H. Achmad Sani S, SE., M.Si  
NIP. 19720212 200312 1 003

3. Penguji Utama  
Dr. Hi. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si  
NIP. 19711108 199803 2 002

Tanda Tangan

: (  )

: (  )

: (  )

Disahkan Oleh :  
Ketua Jurusan,



Dr. H. Mishahul Munir, Lc., M.Ei  
NIP. 19750707 200501 1 005

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini saya :

Nama : Muhammad Zainul Musthofa  
NIM :10510103  
Fakultas/Jurusan :Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**ANALISIS PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN ASISTEN ADMINISTRASI SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH KABUPATEN MALANG**

Adalah hasil karya seni sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 15 Januari 2016

Hormat saya,



Muhammad Zainul Musthofa  
NIM:11510111

### Surat Pernyataan

Yang bertanda tangan di bawah ini:

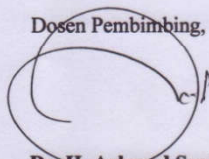
Nama	: Muhammad Zainul Musthofa
NIM	: 10510103
Jurusan/Prodi	: Manajemen SDM
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Assisten Administrasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang.

Tidak mengizinkan jika karya ilmiah saya (skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Secara Keseluruhan (full teks). Karena untuk penelitian selanjutnya.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 Januari 2016

Dosen Pembimbing,



**Dr. H. Achmad Sani S, SE., M.Si**  
NIP.19720212200312 1 003

Mahasiswa,



**M. Zainul Musthofa**  
10510103

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Sebuah mini mahakarya, ku persembahkan kepada:

Yang utama dari segalanya, Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT dan baginda Rasullullah Muhammad SAW, Ayahanda, Ibunda dan Kakak, tercinta yang telah memberikan segala dukungan dan cinta kasih tiada terhingga yang tidak mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas. Terima kasih atas doa dan dukungannya. Maaf, belum bisa menjadi panutan seutuhnya, tapi aku akan selalu menjadi yang terbaik untukmu. Semoga jasa, pengorbanan serta dukungan beliau tidak sia-sia, dan diterima sebagai amal ibadah oleh Allah SWT.

Amin.....



## MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تُلْهِكُمْ ءَمْوَالُكُمْ وَلَا ءَوْلَادُكُمْ عَن ذِكْرِ ءَللّٰهِ ؕ وَمَن يَفْعَلْ  
ذَٰلِكَ فَأُوْلَآئِكَ هُمُ الْخَٰسِرُونَ ﴿٩﴾ وَأَنْفِقُوا مِن مَّا رَزَقْنَاكُم مِّن قَبْلِ أَن يَأْتِ  
أَحَدَكُمُ الْمَوْتُ فَيَقُولَ رَبِّ لَوْلَا أَخَّرْتَنِي إِلَىٰ أَجَلٍ قَرِيبٍ فَأَصَّدَقَ وَأَكُن مِّن  
الصَّٰلِحِينَ ﴿١٠﴾ وَلَن يُؤَخِّرَ ءَللّٰهُ نَفْسًا إِذَآ جَآءَ أَجْلُهَا ؕ وَءَللّٰهُ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١١﴾

Artinya:

9. Hai orang-orang beriman, janganlah hartamu dan anak-anakmu melalaikan kamu dari mengingat Allah. Barangsiapa yang berbuat demikian Maka mereka Itulah orang-orang yang merugi.

10. dan belanjakanlah sebagian dari apa yang telah Kami berikan kepadamu sebelum datang kematian kepada salah seorang di antara kamu; lalu ia berkata: "Ya Rabb-ku, mengapa Engkau tidak menangguhkan (kematian)ku sampai waktu yang dekat, yang menyebabkan aku dapat bersedekah dan aku Termasuk orang-orang yang saleh?"

11. dan Allah sekali-kali tidak akan menangguhkan (kematian) seseorang apabila telah datang waktu kematiannya. dan Allah Maha Mengenal apa yang kamu kerjakan. (QS. Al Munaafiquun ayat 9-11)

"Jangan pernah sia-siakan waktu, teruslah berkarya, carilah ilmu sebanyak-banyaknya sebelum datang matimu, dan ilmu yang bermanfaat adalah ilmu yang berguna bagi agama, bangsa, negara, keluarga dan bagi orang lain".

## KATA PENGANTAR

AssalamualaikumWr. Wb

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Esa yang telah memberikan waktu dan kesempatan untuk menyelesaikan Skripsi tepat pada waktunya, karena berkat rahmat dan ridha-NYA lah penulis mampu dan bisa menyelesaikan Skripsi mengenai Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Assisten Administrasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang.

Tak lupa sholawat serta salam bagi junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan kasih sayang yang melimpah pada umatnya sehingga berkat beliau manusia mampu keluar dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang penuh dengan ilmu yang wajib untuk dipelajari.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dan selaku dosen wali yang telah mendengarkan keluh kesah saya, memberikan motivasi kepada saya, yang senantiasa membantu dan mengarahkan penulis selama menempuh jenjang perkuliahan.
4. Bapak Dr. H. Achmad Sani S, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan saran, petunjuk dan bimbingan yang sangat berarti dan terbaik kepada saya selama dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, M.Si dan Bapak Zaim Mukaffi, SE., M.Si, selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan arahan dalam penyempurnaan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mengajarkan ilmunya kepada penulis selama belajar di Universitas ini.

7. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membantu kelancaran administratif
8. Kepada kedua orang tua ku tercinta yaitu Moh Zawawi dan Ibunda Siti Munfaridah serta kakakku Lailatul M tercinta yang mencurahkan segenap kasih sayang, yang telah mendidik, membantu dengan segenap materi dan do'a, serta memberikan dukungan yang tiada hentinya.
9. Bapak Ir. Henry MB. Tanjung, M.si selaku kepala Bagian Tata Usaha, ibu Yuli Sunitaningsih, S.Sos selaku Kasubag Agenda dan Ekspedisi, ibu Laili Aliyah, SE selaku Kasubag Kepegawaian dan Keuangan dan juga semua Staff Bagian Tata Usaha Assisten Administrasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang yang berkenan memberikan izin penelitian.
10. Bapak Budianto Hermawan, SH, M.Si selaku kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Malang yang telah mengizinkan dan tidak keberatan dilaksanakan penelitian ini.
11. Bang Sopo dan Mbak Ayang P serta teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2010 yang senantiasa terus memberikan suport, Suwon!!!.
12. Keluarga besar dari Organisasi UKM KOMMUST dan MPBPUNK yang telah banyak memberikan waktu luang untuk melepas penat selama menempuh ilmu di UIN Maliki Malang.
13. Pihak-pihak yang tidak dapat disebut satu persatu disini, yang sedikit banyak telah membantu penyusunan Skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun diterima penulis dengan lapang dada. Akhirul kalam, semoga laporan ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Wallahulmuwafiqilaaqwamitthoriq  
Wassalamualaikum wr.wb

Malang, 15 Januari 2016

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
MOTTO .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
<b>BAB I: PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	10
1.4. Manfaat Penelitian .....	10
1.5. Batasan Penelitian.....	11
<b>BAB II: KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1. Penelitian Terdahulu .....	12
2.2. Kajian Teoritis .....	17
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	17
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
2.2.3. Penilaian Kinerja.....	22
2.2.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	24
2.2.5. Kinerja Dalam Perspektif Islam .....	29
2.2.6. Pengertian Motivasi Kerja.....	31
2.2.7. Prinsip Motivasi Kerja .....	39
2.2.8. Tujuan Motivasi Kerja .....	41
2.2.9. Motivasi Dalam Perspektif Islam .....	43
2.2.10. Pengertian Pendidikan.....	46
2.2.11. Tujuan Pendidikan .....	48
2.2.12. Ruang Lingkup Pendidikan.....	48
2.2.13. Jalur, Jenis Dan Jenjang Pendidikan .....	49
2.2.14. Pendidikan Dalam Perspektif Islam .....	53
2.2.15. Hubungan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai ...	56
2.2.16. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	58
2.3. Kerangka Konseptual.....	60
2.4. Hipotesis Penelitian .....	60

<b>BAB III: METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>61</b>
3.1. Lokasi Penelitian.....	61
3.2. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	61
3.3. Populasi dan Sampel.....	62
3.4. Teknik Pengambilan Sampel .....	62
3.5. Data dan Jenis Data.....	62
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	63
3.7. Instrumen Penelitian .....	64
3.8. Definisi Operasional variable .....	64
3.9. Uji Instrumen Penelitian .....	65
3.10. Metode Analisis Data.....	71
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN DATA.....</b>	<b>76</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	76
4.1.1 Deskripsi Data.....	76
4.1.2 Deskripsi Responden.....	83
4.1.3 Deskripsi Distribusi Item .....	86
4.1.4 Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	95
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	97
4.1.5.1 Uji Multikolinietas .....	98
4.1.5.2 Uji Heterokedastisitas .....	98
4.1.5.3 Uji Autokorelasi.....	99
4.1.5.4 Uji Normalitas.....	99
4.1.6 Analisis Regresi Berganda .....	100
4.1.6.1 Pengujian Hipotesis.....	102
4.1.6.2 Koefisien Determinasi.....	104
4.1.6.3 Uji Variabel Dominan.....	104
4.2 Pembahasan .....	105
4.2.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai ..	105
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	107
4.2.3 Pengaruh Dominan Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	109
<b>BAB V: PENUTUP .....</b>	<b>112</b>
5.1 Kesimpulan .....	112
5.2 Saran .....	113
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>115</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>118</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian empiris hasil-hasil penelitian terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Variabel dan jenis skala yang digunakan.....	63
Tabel 3.2 Variabel, Indikator dan Item .....	64
Tabel 4.1 Jumlah Responden berdasar Jenis Kelamin.....	82
Tabel 4.2 Jumlah Responden berdasar Usia .....	83
Tabel 4.3 Jumlah Responden berdasar Status Pernikahan .....	83
Tabel 4.4 Jumlah Responden berdasar Pendidikan.....	83
Tabel 4.5 Jumlah Responden berdasar Masa Kerja .....	84
Tabel 4.6 Jumlah Responden Berdasarkan Golongan Dan Ruang .....	84
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Latar Belakang Pendidikan.....	85
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	88
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	92
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	95
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	96
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	97
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastitas.....	97
Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi .....	98
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas .....	98
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	99
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan.....	101
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial .....	102
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi .....	103
Tabel 4.20 Hasil Uji Dominan .....	104

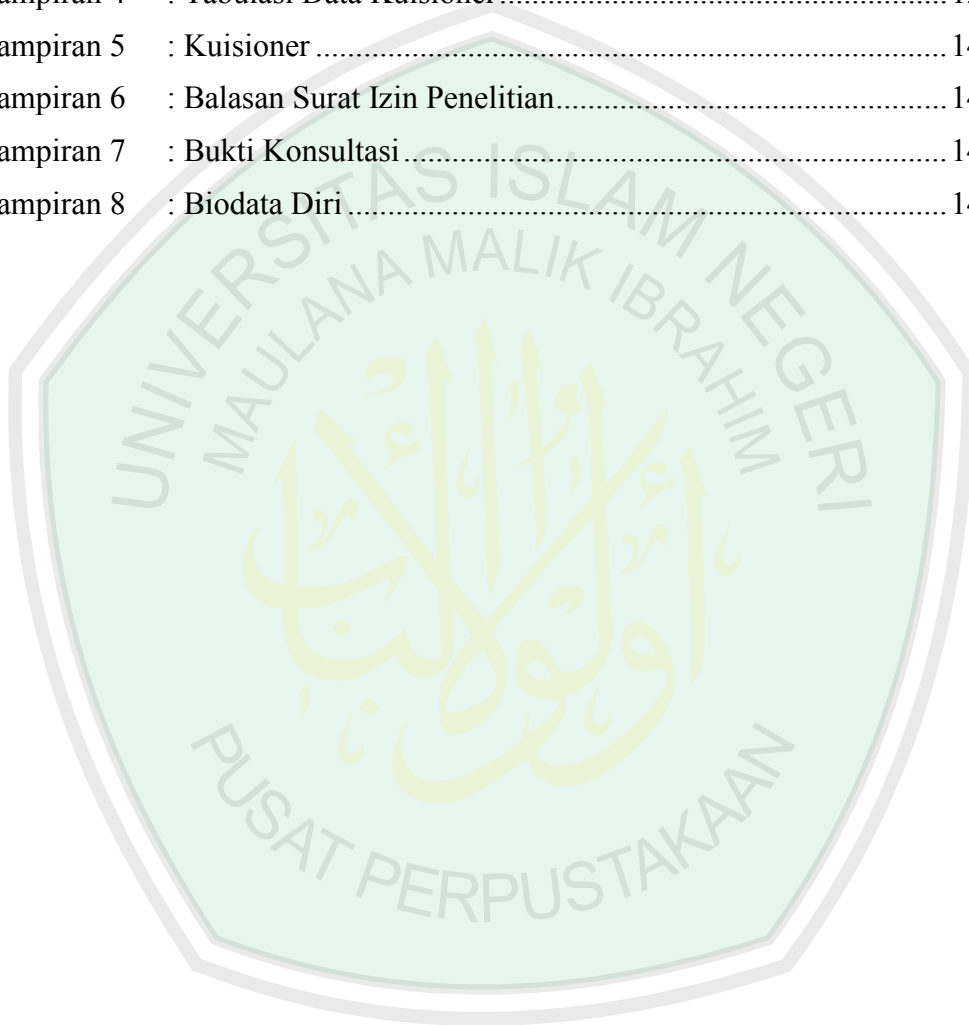
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	16
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bagian Tata Usaha .....	80



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	116
Lampiran 2	: Hasil Uji Asumsi Klasik.....	125
Lampiran 3	: Hasil Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji T.....	134
Lampiran 4	: Tabulasi Data Kuisisioner.....	138
Lampiran 5	: Kuisisioner.....	140
Lampiran 6	: Balasan Surat Izin Penelitian.....	143
Lampiran 7	: Bukti Konsultasi.....	144
Lampiran 8	: Biodata Diri.....	145



## ABSTRAK

Muhammad Zainul Musthofa. 2015, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Assisten Administrasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang”

Pembimbing :Dr. H. Achmad Sani S, SE., M.Si

Kata Kunci :Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

---

Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diperhatikan latar belakang pendidikan pegawainya baik secara formal maupun non formal dan sesuai dengan bidang atau jenis pekerjaan yang sudah diampunya. Selain pendidikan, juga perlu diperhatikan mengenai faktor motivasi kerja pegawai. Jika faktor motivasi kerja pegawai tinggi maka akan berdampak baik kepada kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Tata Usaha Assisten Administrasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang, sebanyak 42 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $5,011 > 3,33$  dengan signifikansi sebesar  $0,012 < 0,05$ . Dengan ini nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  dan signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dan secara parsial ( $X_1$ ), didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,436 dengan signifikansi  $t$  sebesar 0,020. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,436 > 1,69913$ ) atau signifikansi  $t$  lebih kecil dari 5% ( $0,020 < 0,05$ ), maka secara parsial variabel Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dan secara parsial ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  sebesar 2,089 dengan signifikansi  $t$  sebesar 0,043. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $2,436 > 1,69913$ ) atau signifikansi  $t$  lebih kecil dari 5% ( $0,043 < 0,05$ ), maka secara parsial Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dari uji dominan bahwa Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dengan nilai koefisien beta 0,348, sedangkan nilai koefisien beta untuk Motivasi Kerja sebesar 0,298.

## ABSTRACT

Muhammad Zainul Musthofa. 2015, Thesis. Judul: “Influence of background of education and work motivation on employee’s performance in administration’s assistant in devision of secretariat administration assistant administrative in district administrasion government”

Lecture :Dr. H. Achmad Sani S, SE., M.Si

Keywords :Background of Education, Work Motivation, Employee’s Performance

---

To improve employee’s performance needed to concern in the background of the education of the employee in formal education and non formal education also based on the sector and kind work which is prop up. In addition to education, it has to be focused in the employee’s work motivation. If worker has high work motivation so it will give a good effect in his performance. The research is purposed to know the influence of education background and work motivation of the employee.

The research use quantitative approach. Sample chosen using surfeited sampling metode. This sample in this research is in the devision of secretariat administration assistant administrative in district administrasion government of Malang, there are 42 respondents. Data analysis which used in the research is double linier regression analysis.

Result of the research according to simulant show value of  $F_{count} > F_{table}$  in the amount of  $5,011 > 3,33$  with significantion in  $0.012 < 0,05$  show that  $F_{count}$  is bigger than  $F_{table}$  and signification under 0.05 show that way in the same time of the Educational Background (X1) and Work Motivation (X2) have a positive influence and significant to Employee’s Performance (Y). And partially (X1), got by t-count as 2.436 with significant t as 0.020. because t-count is bigger than t-table ( $2.436 > 1.69913$ ) or significant t is smaller than 5% ( $0.043 < 0.05$ ), so as variable partial of Work Motivation (X2) influence in significant of the Work Performance (Y). From domian test that Education Background (X1) hase the most influence in Employee’s Perfomnce (Y), with the value of beta coefficient 0.348, whereas value of beta coeffitien to the Work Motivation as 0.298.

## ملخص

محمد زين المصطفى. ٢٠١٥، بحث جامعي. العنوان: "آثار الخلفية التعليمية وتحفيز العمل على الأداء الموظف لبيئة مساعد إداريا لأمانة الإقليمية الحكومة مالانج"

المشرف: الدكتور الحج أحمد ساني, الماجستير

الكلمات البحث: الخلفية التعليم، الدافع العمل، أداء الموظفين

لتحسين أداء الموظفين للنظر في الخلفية التعليمية للموظفين، سواء الرسمي وغير الرسمي وفقا للمجال أو نوع العمل، وقال انه قام بالتدريس. بالإضافة إلى التعليم، وتحتاج أيضا إلى النظر عن عوامل تحفيز الموظفين. إذا كانت عوامل تحفيز الموظفين عالية، وسوف تؤثر على كل من الأداء. وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير الخلفية التعليمية الدافع العمل على أداء الموظفين. تستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي. العينات باستخدام أساليب أخذ العينات المشبعة. وكانت العينة في هذه الدراسة موظفي الإدارة مساعد إداري الإقليمي الأمانة مالانج الحكومة ريجنسي، ما يصل الى ٤٢ المستجيبين. تحليل البيانات المستخدمة في هذا البحث هي تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

نتائج هذه الدراسة في وقت واحد يوضح قيمة ف- حساب <math>F < 0.011</math> في <math>3.33</math> مع أهمية <math>0.012 < 0.005</math>. مع هذه القيمة ف- حساب أكبر من ف- جدول وأهمية أدناه <math>0.005</math> يشير إلى أن بالاشتراك خلفية التعليم (<math>X1</math>) الدافع والعمل (<math>X2</math>) لديه تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظفين (<math>Y</math>). وجزئيا (<math>X1</math>)، وحصلت على ت- حساب هي <math>2.436</math> مع أهمية ت- هي <math>0.020</math>. لأن ت- حساب أكبر من ت- جدول (<math>1.69913 < 2.436</math>) أو أهمية ت أقل من ٥% (<math>0.020 < 0.005</math>)، ثم في جزئية خلفية التعليم (<math>X1</math>) تؤثر تأثيرا كبيرا على أداء الموظفين (<math>Y</math>). وجزئيا (<math>X2</math>) ت- حساب هي <math>2.089</math> مع أهمية ت <math>0.043</math>. لأن ت- حساب أكبر من ت- الجدول (<math>1.69913 < 2.089</math>) أو أهمية ت أقل من ٥% (<math>0.043 < 0.005</math>)، جزئيا المتغير الدافع العمل (<math>X2</math>) وجود أهمية لأداء الموظف (<math>Y</math>). المهيمنة من الاختبار أن الخلفية التربية والتعليم (<math>X1</math>) التأثير الأبرز على أداء الموظفين (<math>Y</math>)، مع معامل بيتا <math>0.348</math>، في حين بلغت قيمة معامل بيتا هي <math>0.298</math> لدوافع العمل.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, dibutuhkan adanya faktor-faktor motivasi kerja yang optimal dan kemampuan kerja yang baik. Menurut Hasibuan, Malayu(2006:108) menyatakan bahwa, *“faktor motivasi (motivation factor) adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya”*.

Menurut teori dua faktor menurut Herzberg, faktor motivasi atau pemuas terdiri dari pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan. Sedangkan dari faktor pemeliharaan terdiri dari teknik supervisi, Kebijakan dan administrasi perusahaan, gaji dan kondisi kerja. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Stoner dalam Soekidjo (2009:125) *“kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan faktor persepsi. Kemampuan didapatkan dari tingkat pendidikan yang gunanya untuk mencapai suatu keberhasilan yang diharapkan dari sebuah organisasi”*. Kinerja merupakan hasil dari

kemampuan karyawan yang ditimbulkan dari motivasi dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan Veithzal (2009:548) menyatakan *“kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan hasil kerja dari pegawai yang ditimbulkan dari motivasi dan tingkat pendidikan yang memadai dalam upaya perusahaan (kantor) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”*.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh kinerja yang baik. Menurut Hasbullah (2009:12) menyatakan bahwa *“pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat”*. Lebih lanjut Hasbullah menyatakan bahwa *“pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental”*. Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh John S. Brubacher yang dikutip Sumitro (2004:17) menyatakan bahwa *“pendidikan adalah proses dalam mana potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan”*. Pengertian pendidikan bila dikaitkan dengan penyiapan tenaga

kerja menurut Umar Tirtarahardja dan La Sulo (2005:37), menyatakan bahwa *“pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”*. Menurut Sistem Pendidikan Nasional UU Nomor 2 tahun 1989 pasal 10 dalam Tim Pengembangan MKDK IKIP (1995:7) Semarang, mengemukakan bahwa *“pendidikan terbagi atas pendidikan persekolahan (formal) yang mencakup berbagai jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar sampai perguruan tinggi, sedangkan pendidikan luar sekolah terbagi atas pendidikan non formal mencakup lembaga pendidikan diluar sekolah, misalnya kursus, seminar, pelatihan, dan pendidikan informal mencakup pendidikan keluarga (nilai agama, moral, etika, budaya dan adat), masyarakat dan program-program sekolah, misalnya ceramah diradio atau televisi dan informasi yang mendidik dalam gadget (internet, handphone, android, dll), surat kabar atau majalah”*.

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggungjawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah usaha yang sengaja dilakukan baik langsung maupun tidak langsung yang dijalankan seseorang untuk mencapai tingkat hidup yang lebih tinggi.

Berdasarkan observasi peneliti berdasarkan sumber dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2012-2013, kinerja para pegawai negeri sipil (PNS) di Bagian Organisasi ini sangat baik

dan bagus, bahkan sampai semua target dapat diselesaikan dengan 100% dengan sesuai Rencana Kerja (RENJA) dan Rencana Strategi (RENSTRA) yang telah ditetapkan pada saat ditahun sebelumnya. Jika dilihat dari tingkat pendidikan tahun 2014 pegawai sumber daya aparatur dibagian Tata Usaha Sekretaris Daerah (SETDA) Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Malang, dari total jumlah pegawai di bagian Tata Usaha tingkat pendidikan pegawai yang tamatan Perguruan Tinggi yaitu sebanyak 41,30% (19 orang), tamatan SMA sederajat sebanyak 61,90% (26 orang) dan tamatan SMP sejumlah 2,10% (1 Orang). Jadi latar belakang pendidikan pegawai Bagian Tata Usaha dilingkungan SETDA Pemkab Malang masih didominasi oleh tamatan Sekolah Menengah, sedangkan dalam lingkungan SETDA itu sendiri dibagi menjadi 4 Asisten pembantu, yaitu di Asisten Pemerintahan terdiri dari (bagian pemerintahan dan umum, tata pemerintahan desa, hukum dan pertahanan), di Asisten Perekonomian dan Pembangunan terdiri dari (bagian perokonomian, kerjasama, administrasi pembangunan dan pengelolaan data elektronik), di Asisten Administrasi terdiri dari (bagian umum dan protokol, organisasi, tata usaha dan hubungan masyarakat), sedangkan di Asisten Kesejahteraan Rakyat terdiri dari (bagian administrasi kesejahteraan rakyat dan administrasi kemasyarakatan dan pembinaan mental).

Motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan, karena menurut Hasibuan, Malayu (2010:141) motivasi berasal dari bahasa latin "Moreve"

yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “needs” atau “want”. *“Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon”*. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, sesuai yang diungkapkan oleh Gibson dan Stoner dalam Sudarwan (2008:15) *“motivasi kerja merupakan alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu”*. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan, ditemukan beberapa indikasi yang mengungkapkan gejala-gejala rendahnya motivasi kerja pegawai, hal ini terlihat pada kurangnya disiplin kerja dimana masih terdapat budaya kerja santai dalam waktu kerja produktif. Kerja santai hendaknya tidak berada dalam jam kerja tetapi diluar jam kerja normal seperti jam istirahat. Selain itu diindikasikan juga sebagai penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai terlihat dari gaya kepemimpinan seperti kurangnya kerjasama antara pimpinan dengan pegawai baik berupa komunikasi dengan pimpinan dan kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap kerja pegawai. Fenomena lain yang mengindikasikan motivasi kerja pegawai masih rendah, terlihat dari kurangnya tanggung jawab dan ketekunan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti banyak tugas-tugas membuat laporan yang tidak selesai dengan tepat waktu. Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja

pegawainya, agar mendapatkan hasil kerja yang optimal sesuai yang diinginkan.

Laporan Kinerja (LKj) Bagian Tata Usaha Setda yang disusun untuk memenuhi kewajiban dengan menyajikan dan melaporkan segala kegiatan dalam mengemban suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi delegasi wewenang sebagai bentuk laporan pertanggungjawaban kepada pimpinan. Berangkat dari RENSTRA Bagian Tata Usaha Sekretariat Daerah tahun 2011-2015 dan dilatarbelakangi dari komitmen yang dibangun dari seluruh potensi yang dimiliki, diperoleh obyektifitas informasi penetapan indikator dan penyajian angka-angka untuk pencapaian kinerja Bagian Tata Usaha. Kebenaran data dan angka yang didapat diolah menjadi suatu informasi yang diharapkan dapat memberikan gambaran tentang hasil kinerja organisasi Bagian Tata Usaha.

Informasi yang disusun dalam bentuk Laporan Kinerja ini sangatlah bergantung pada sistem dan aturan-aturan yang ada serta konsistensi terhadap komitmen yang telah dibangun bersama. Hal ini dikarenakan pengukuran kinerja wajib secara terus-menerus dikaji dan dievaluasi agar dapat diperoleh seperangkat indikator kinerja yang benar-benar realistis dan didukung dengan sistem informasi yang memadai sehingga Laporan Kinerja yang disusun nantinya dapat dijadikan media komunikasi yang efektif dan efisien bagi pimpinan dalam melihat sampai sejauh mana keputusan-keputusan strategis yang dihasilkan guna mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi disekitar organisasi.

Pengukuran kinerja dimaksudkan sebagai alat untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan suatu kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian visi dan misi Bagian Tata Usaha. Pengukuran dilakukan secara sistematis berdasar indikator kinerja kegiatan berupa masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak.

Pengumpulan data kinerja diperoleh dengan menggunakan formulir Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU). Kualitas Indikator Kinerja Utama harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut :

1. IKU dapat diukur secara objektif
2. IKU menggambarkan hasil
3. IKU relevan dengan kondisi yang akan diukur
4. IKU cukup untuk mengukur kinerja

Pengukuran capaian kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi pemerintah. Pelaporan disusun dengan melakukan pendekatan terhadap indikator kinerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk melaksanakan evaluasi capaian kinerja Bagian Tata Usaha Sekretariat Daerah, digunakan penilaian dengan skala ordinal sebagai parameter keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan kebijakan teknis, program dan kegiatan yaitu apabila 85 keatas dikatakan sangat

berhasil, 70-85 dikatakan berhasil, 55-70 cukup dikatakan berhasil dan kurang dari 55 dikatakan kurang berhasil. Pada Tahun 2014, Bagian Tata Usaha memiliki sasaran strategis yaitu terlaksananya kegiatan tata usaha surat menyurat pimpinan secara cepat, tepat, efektif dan efisien dengan alokasi waktu yang jelas, dan indikator kinerja tingkat efektivitas penanganan Surat Masuk, Surat Keluar, Berita Masuk, Berita Keluar dan Berita Sandi, dengan target 7 menit, realisasi 7 menit, tercapai 100% sehingga dapat dikatakan berhasil.

Sesuai dengan Rencana Kerja Tahun 2014, Bagian Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang melaksanakan 20 (dua puluh) kegiatan dari 5 (lima) program. Secara keseluruhan alokasi anggaran belanja langsung untuk program dan kegiatan pada Bagian Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang sebesar Rp. 3.044.895.000,00 (tiga milyar empat puluh empat juta delapan ratus sembilan puluh lima ribu rupiah) yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Malang Tahun Anggaran 2014. Dari total belanja tersebut, terealisasi sebesar Rp. 2.779.766.750,00 (dua milyar tujuh ratus tujuh puluh sembilan juta tujuh ratus enam puluh enam ribu tujuh ratus lima puluh rupiah) atau sebesar 91,29 % dan terdapat sisa belanja yang tidak terserap pada Tahun 2014 sebesar Rp. 265.128.250,00 (dua ratus enam puluh lima juta seratus dua puluh delapan ribu dua ratus lima puluh rupiah) atau 8,71 %. Sisa belanja yang tidak terserap sebesar Rp. 265.128.250,00 (dua ratus enam puluh lima juta seratus dua puluh delapan ribu dua ratus lima puluh rupiah) sebagian besar menyesuaikan dengan kebutuhan terutama dari

kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik serta pemeliharaan rutin / berkala kendaraan dinas / operasional roda dua maupun roda empat.

Melihat dari capaian kinerja Bagian Tata Usaha sangat baik, untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi perlu diperhatikan pendidikan pegawainya baik secara formal maupun non formal dan sesuai dengan bidang atau jenis pekerjaan yang sudah diampunya. Selain pendidikan, juga perlu diperhatikan mengenai faktor motivasi kerja pegawai. Jika faktor motivasi kerja pegawai tinggi maka akan berdampak baik kepada kinerjanya dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Melihat dari permasalahan yang dihadapitersebut, diduga ada pengaruh antara latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian tentang ***“Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Assisten Administrasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang”***.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang di rumuskan oleh peneliti adalah :

1. Apakah variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) dapat berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di lingkungan Assisten Administrasi SETDA Pemkab Malang ?

2. Apakah variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di lingkungan Assisten Administrasi SETDA Pemkab Malang ?
3. Diantara variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) di lingkungan Assisten Administrasi SETDA Pemkab Malang.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di lingkungan Assisten Administrasi SETDA Pemkab Malang.
2. Untuk mengetahui variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di lingkungan Assisten Administrasi SETDA Pemkab Malang.
3. Untuk mengetahui variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) di lingkungan Assisten Administrasi SETDA Pemkab Malang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Instansi Pemkab Malang :  
Sebagai bahan masukan bagi instansi pemerintahan khususnya Pemkab Malang, tentang pendidikan dan faktor-faktor motivasi kerja terhadap

kinerja pegawai, yang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk merekrut pegawai sumber daya aparatur dan memotivasi karyawan.

2. Bagi Penulis :

Penelitian ini di harapkan selain menambah wawasan ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan dan juga di harapkan dapat menjadi konsentrasi lebih lanjut sehingga dapat mengetahui permasalahan yang di hadapi pada dunia kerja, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

3. Bagi pihak Akademisi, khususnya di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, UIN MALIKI Malang :

Diharapkan dapat memberikan wawasan keilmuaan di masa mendatang dan memberikan kontribusi positif terhadap pihak akademisi.

4. Bagi pihak luar/umum :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pengetahuan dan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **1.5. Batasan Penelitian**

1. Agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan banyak teori-teori motivasi yang ada, maka peneliti hanya membatasi pada masalah faktor-faktor motivasi teori Herzbeg.
2. Untuk latar belakang pendidikan dalam penelitian ini yang menjadi bahasan dalam deskripsi teoritik adalah pada jenjang pendidikan formal dan pendidikan non formal.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian Vevi Gusrini Vionita (2013) yang berjudul “Pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tata usaha SMKN di kota Payakumbuh”, hasil analisis menunjukkan bahwa, tingkat pendidikan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,554. Hal ini berarti kontribusi tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 55,4%. Sedangkan dari perhitungan uji F diperoleh  $F_{hitung} 22.959$  dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,252. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang berarti antara tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh. Dimana tingkat pendidikan berpengaruh dominan bagi kinerja pegawai.

Pada penelitian Alif Bahrul Walid (2008) yang berjudul “Pengaruh Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh data tentang faktor variabel motivasi kerja yang meliputi pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan dan pengembangan tersebut. Hasil analisis menunjukkan uji analisis regresi linear berganda di peroleh hasil bahwa variabel pengakuan (X1), tanggungjawab (X2), prestasi (X3), pekerjaan (X4), pengembangan (X5) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik, dengan dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,244 + 0,192 X_1 + 0,256 X_2 + 1,033 X_3 + -0,210 X_4 + -0,305 X_5 + 0,749.$$

Dari hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa F hitung 59,013 dan F tabel 2,35, berarti  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ . Dan dengan nilai  $p = 0,000 \leq 0,05$ . Artinya secara simultan variabel bebas yaitu variabel pengakuan (X1), tanggungjawab (X2), prestasi (X3), pekerjaan (X4), pengembangan (X5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil analisa secara simultan faktor motivasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dengan jumlah prosentase 80,8%, secara parsial variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 (variabel independen) berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel dependen). Variabel dominan dapat diketahui melalui tingkat kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji secara parsial terhadap variabel terikat. Dari analisis uji t (parsial) diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas prestasi (X3) mempunyai nilai beta 0,855 dengan hitung  $10,508 \geq t_{tabel} 1,99$  dan nilai  $p = 0,000 < 0,05$  dari pada variabel bebas lainnya. Dari analisis uji t atau uji parsial diatas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas prestasi (X3) yang mempunyai pengaruh signifikan yang paling besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti variabel prestasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik. Dalam penelitian ini Koefisien determinan (Adjusted R Square) adalah 80,8%. Sedangkan sisanya yaitu 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Berdasarkan hasil analisis dan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel

variable pengakuan (X1), tanggungjawab(X2), prestasi (X3), pekerjaan (X4), pengembangan (X5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Andriyan Muttaqin, Made Nuriyda dan Lulup Endah Tripalupi (2013) yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara Bali Tahun 2013”. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Latar belakang pendidikan karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan nilai  $t_{hitung} = 0,451 < t_{tabel} = 1,661$  atau  $p\text{-value} = 0,653 > \alpha = 0,05$ , motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan nilai  $t_{hitung} = 0,774 < t_{tabel} = 1,661$  atau  $p\text{-value} = 0,441 > \alpha = 0,05$ , sedangkan masa kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan nilai  $t_{hitung} = 1,954 < t_{tabel} = 1,661$  atau  $p\text{-value} = 0,05 = \alpha = 0,05$ . Pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara–Bali tahun 2013. Hal ini ditunjukkan nilai  $F_{hitung} = 1,790 < F_{tabel} = 3,09$  atau  $p\text{-value} = 0,154 > \alpha = 0,05$ .

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah (2014) yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”, Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diberikan suatu kesimpulan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja. Hasil regresi berganda menunjukkan koefisien

$\beta$  latar belakang pendidikan bernilai negatif sebesar  $-0,139$  dan nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel yaitu sebesar  $-2,154 < 1,68$  dengan tingkat signifikansi  $0,036 < 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan tidak terbukti kebenarannya. Semakin tinggi skor latar belakang pendidikan semakin rendah etos kerjanya. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hasil regresi berganda menunjukkan koefisien  $\beta$  pengalaman kerja bernilai positif sebesar  $0,936$  dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu sebesar  $12,262 > 1,68$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan terbukti kebenarannya. Semakin tinggi skor pengalaman kerja semakin tinggi etos kerjanya. Diketahui bahwa nilai  $F$  hitung sebesar  $75,613$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$ . Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar  $0,05$  atau  $5\%$ . Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.

Tabel 2.1

## Kajian Empiris Hasil – Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
01	Vevi Gusriani Vionita (2013)	Pengaruh latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tata usaha SMKN di kota Payakumbuh	Untuk mengetahui tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis Linier Berganda (Kuantitatif)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Latar Belakang Pendidikan (X1)</li> <li>Motivasi Kerja (X2)</li> </ul>	<p>Adanya pengaruh signifikan antara latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dimana tingkat pendidikan (X1) berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Uji F (simultan) F-hitung <math>\geq</math> F-tabel (22,95 &gt; 3,25)</li> <li>Uji T (parsial) X1 T-hitung <math>\geq</math> T-tabel (3,63 &gt; 1,68) X2 T-hitung <math>\geq</math> T-tabel (2,79 &gt; 1,68)</li> </ul>
02	Alif Bahrul Walid (2008)	Pengaruh Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik	Untuk mengetahui faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis Linier Berganda (Kuantitatif)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengakuan (X1)</li> <li>Tanggung Jawab (X2)</li> <li>Prestasi (X3)</li> <li>Pekerjaan (X4)</li> <li>Pengembangan (X5)</li> </ul>	<p>Faktor Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana prestasi (X3) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Uji F (simultan) F-hitung <math>\geq</math> F-tabel (59,01 &gt; 2,35)</li> <li>Uji T (parsial) X1 T-hitung <math>\geq</math> T-tabel (2,04 &gt; 1,99) X2 T-hitung <math>\geq</math> T-tabel (2,95 &gt; 1,99) X3 T-hitung <math>\geq</math> T-tabel (10,50 &gt; 1,99) X4 T-hitung <math>\geq</math> T-tabel (3,11 &gt; 1,99) X5 T-hitung <math>\geq</math> T-tabel (3,39 &gt; 1,99)</li> </ul>
03	Andriyan M Made Nurijda Lulup E.T (2013)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra	Untuk mengetahui pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indocitra	Analisis Linier Berganda (Kuantitatif)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Latar Belakang Pendidikan (X1)</li> <li>Masa Kerja (X2)</li> <li>Motivasi Kerja (X3)</li> </ul>	<p>Ketiga Variabel tidak berpengaruh secara simultan, hanya Masa Kerja (X2) yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Uji F (simultan) F-hitung <math>\geq</math> F-tabel (1,790 &lt; 3,09)</li> <li>Uji T (parsial) X1 T-hitung <math>\geq</math> T-tabel (0,451 &lt; 1,661) X2 T-hitung <math>\geq</math> T-tabel (1,954 &gt; 1,661) X3 T-hitung <math>\geq</math> T-tabel (0,774 &lt; 1,661)</li> </ul>

		Negara Bali Tahun 2013	Jaya Samudra Negara Bali Tahun 2013			
04	Ayuk Wahdanf iari Adibah	Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kediri	Untuk mengetahui Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kediri	Analisis Linier Berganda (Kuantitatif)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Latar Belakang Pendidikan (X1)</li> <li>Pengalaman Kerja (X2)</li> </ul>	<p>Berpengaruh signifikan secara bersama-sama dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri, dimana pengalaman kerja (X2) berpengaruh paling dominan terhadap etos kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Uji F (simultan) F-hitung <math>\geq</math> F-tabel (75,613 &gt; 3,20)</li> <li>Uji T (parsial) X1 T-hitung <math>\geq</math> T-tabel (-2,154 &lt; 1,68) X2 T-hitung <math>\geq</math> T-tabel (12,262 &gt; 1,68)</li> </ul>

## 2.2. Kajian Teoritis

### 2.2.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja setiap individu yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahannya akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja dan organisasi secara keseluruhan. Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2006:63) mengatakan bahwa "*Kinerja adalah (a) sesuatu yang*

*dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja*". Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2006:63) adalah "*Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan*". Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa "*Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu*". Sedangkan menurut Suyadi (2008:2) "*Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah performance*", yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

### **2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa

faktor. Menurut Hasibuan (2006:94) mengungkapkan bahwa “*Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja*”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Nitisemito (2001:109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Menurut Atmosoeparto, dalam Nogi (2005:181) mengemukakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, secara lebih lanjut kedua faktor tersebut diuraikan sebagai berikut :

a. Faktor eksternal, yang terdiri dari :

1. Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan Negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.
2. Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu system ekonomi yang lebih besar.

3. Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.

b. Faktor internal, yang terdiri dari :

1. Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.

2. Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.

3. Sumber Daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.

4. Budaya Organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dalam suatu organisasi. Namun secara garis besarnya, faktor yang sangat dominan mempengaruhi kinerja organisasi adalah faktor internal (faktor yang datang dari dalam organisasi) dan faktor eksternal (faktor yang datang dari luar organisasi). Setiap organisasi akan mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda karena pada hakekatnya setiap organisasi memiliki ciri atau karakteristik masing-masing sehingga permasalahan yang dihadapi juga cenderung berbeda tergantung pada faktor internal dan eksternal organisasi.

Menurut Daves dalam Anwar (2009:67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) faktor kemampuan (*ability*), (2) faktor motivasi (*motivation*) dan (3) faktor pendidikan (*education*). Untuk lebih jelasnya akan diuraikan dibawah ini:

1. Faktor Kemampuan (*ability*), secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan kemampuan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan (*the right man in the right place, the right man on the right job*).
2. Faktor Motivasi (*motivation*), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri sendiri untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikis (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
3. Faktor Pendidikan (*education*), dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, latar belakang pendidikan seseorang sangat penting dalam hal pencapaian kinerja. Dalam hal ini tentang rekrutmen dan seleksi merupakan kegiatan yang dilaksanakan pada fungsi pengadaan SDM. Pengadaan ini berhubungan dengan proses memperoleh dan penempatan tenaga kerja yang paling sesuai dengan tuntutan tugas-tugas khusus, untuk itu latar belakang pendidikan menjadi acuan dalam open rekrutmen dan seleksi pegawai demi mencapai kinerja yang diinginkan, Anwar (2009:68).

### 2.2.3. Penilaian Kinerja

Menurut Stout dalam Nogi (2005:174) mengemukakan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja organisasi merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses.

Berbeda dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bastian dalam Nogi (2005:173) bahwa pengukuran dan pemanfaatan penilaian kinerja akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus menerus. Secara rinci, Bastian mengemukakan peranan penilaian pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut :

- a. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi.
- b. Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati.
- c. Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya.
- d. Memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan sistem pengukuran yang telah disepakati.
- e. Menjadikannya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Membantu proses kegiatan organisasi.
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara objektif.

- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- j. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Menurut Dwiyanto (2008:49) *“penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup dilakukan dengan menggunakan indikator yang melekat pada birokrasi itu, seperti efisiensi dan efektivitas, tetapi juga harus dilihat dari indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas dan responsivitas”*. Penilaian kinerja dari sisi pengguna jasa menjadi sangat penting karena birokrasi publik juga muncul karena tujuan dan misi birokrasi publik seringkali bukan hanya memiliki stakeholder yang banyak dan memiliki kepentingan yang sering berbenturan satu sama lain yang menyebabkan birokrasi publik mengalami kesulitan untuk merumuskan misi yang jelas. Akibatnya, ukuran kinerja organisasi publik di mata para stakeholder juga berbeda-beda. Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a) Telaah Gaji.
- b) Kesempatan Promosi.

2. Tujuan Pengembangan

- a) mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b) Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja.
- c) Meningkatkan Prestasi Kerja.
- d) Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir.
- e) Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan.

#### 2.2.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Notoatmodjo (2009:143) “Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai)”.

Lenvinne dalam Ratminto dan Winarsih(2005:175) mengemukakan indikator kinerja terdiri dari :*responsiveness, responsibility, accountability*.

- a. *Responsiveness* atau responsivitas ini mengukur daya tanggap provider terhadap harapan, keinginan, aspirasi serta tuntutan customers.
- b. *Responsibility* atau tanggung jawab adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik dilakukan dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.
- c. *Accountability* atau akuntabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran-ukuran eksternal yang ada di masyarakat dan dimiliki oleh *stakeholders*, seperti nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Zeithaml, Parasuraman dan Berry dalam Winarsih (2005:175) menjelaskan tentang indikator yang digunakan untuk menilai kinerja organisasi, yang terdiri atas beberapa faktor berikut :

- a. *Tangibles* atau ketampakan fisik, artinya ketampakan fisik dari gedung, peralatan, pegawai, dan fasilitas-fasilitas lain yang dimiliki oleh providers.
- b. *Reliability* atau keandalan adalah kemampuan untuk menyelenggarakan pelayanan yang dijanjikan secara akurat.
- c. *Responsiveness* atau responsivitas adalah kerelaan untuk menolong customers dan menyelenggarakan pelayanan secara ikhlas.

- d. *Assurance* atau kepastian adalah pengetahuan dan kesopanan para pekerja dan kemampuan mereka dalam memberikan kepercayaan kepada *customers*.
- e. *Empathy* adalah perlakuan atau perhatian pribadi yang diberikan oleh *providers* kepada *customers*.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a) Efektifitas, yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- b) Tanggung jawab, merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- c) Disiplin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- d) Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan Kumorotomo dalam Dwiyanto (2008:52) mengemukakan bahwa untuk menilai kinerja organisasi dapat digunakan beberapa kriteria sebagai pedoman penilaian kinerja organisasi pelayanan publik, antara lain :

a. Efisiensi

Efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis. Apabila

diterapkan secara objektif, kriteria seperti likuiditas, solvabilitas, dan rentabilitas merupakan kriteria efisiensi yang sangat relevan.

b. Efektivitas

Apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tercapai. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi agen pembangunan.

c. Keadilan

Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepastian. Keduanya mempersoalkan apakah tingkat efektivitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi. Isu-isu yang menyangkut pemerataan pembangunan, layanan pada kelompok pinggiran dan sebagainya, akan mampu dijawab melalui kriteria ini.

d. Daya Tanggap

Berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh sebab itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Dwiyanto (2008:50) mengukur kinerja birokrasi publik berdasar adanya indikator yang secara lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut :

a. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio

antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

b. Kualitas Layanan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

c. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidaksielarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.

d. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas Publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target.

Dari berbagai macam indikator pengukuran kinerja yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih untuk menggunakan indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto tersebut, karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur kinerja instansi pegawai publik atau birokrasi negara.

### **2.2.5. Kinerja Dalam Perspektif Islam**

Kinerja dalam pandangan Islam merupakan upaya seseorang dalam melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan kerja yang maksimal (baik), atau juga hasil yang telah diperoleh karyawan berdasarkan standar yang berlaku

untuk mencapai pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surat Al-An'am 132. Ahmad (2001: 22):

﴿يَعْمَلُونَ عَمَّا يُغْفِلُ رَبُّكَ وَمَا عَمِلُوا مِمَّا دَرَجَتْ لِكُلِّ﴾

*“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya, dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan”.*

Bagi kaum muslimin, bekerja dalam rangka mendapat rezeki yang halal dan memberikan kemanfaatan yang sebesar-besarnya bagi masyarakat merupakan bagian dari ibadahnya kepada Allah. Hal ini sesuai dengan firman Allah Surat At Taubah 105:

﴿نَدَاةَ الْغَيْبِ عَلِمَ إِلَىٰ وَسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسِيرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ﴾  
﴿تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُمْ وَالشَّه﴾

*“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*

Sisilain, makna kinerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat Juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya, Ahmad (2001:23)

Dengan demikian Islam adalah ajaran yang mendorong umatnya untuk memiliki semangat bekerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas, dan

ini merupakan bentuk dari amanah Allah SWT yang diperuntukan untuk semua umat agar dalam hal bekerja hendaknya bekerja secara ikhlas dan menyelesaikannya dengan sempurna (professional). Dalam Hadist Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا وَهَيْبٌ حَدَّثَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ حَكِيمِ بْنِ حَزْرَامٍ  
 رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْيَدُ الْأَعْلَى خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى  
 وَابْدَأْ بِمَنْ تَعْمَلُ وَخَيْرِ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غَنَى وَمَنْ يَسْتَعْنِ يُعْنِهِ  
 اللَّهُ وَعَنْ وَهَيْبٍ قَالَ أَخْبَرَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ النَّبِيُّ صَلَّى  
 اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِهَذَا

*Nabi Muhammad SAW bersabda: "Tangan diatas lebih baik dari tangan dibawah, mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik baik sedekah dari orang yang tidak mampu (diluar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (tidak meminta minta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa yang mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah (H.R Bukhari)."*

Maksud hadist tersebut tidak berarti memperbolehkan meminta minta, tetapi memotivasi agar seorang muslim mau berusaha dengan keras agar dapat menjadi tangan yang diatas, yaitu orang yang membantu dan memberi sesuatu pada orang lain dari hasil jerih payahnya. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan oleh Allah SWT yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak didunia-akhirat, Nur Diana (2008:209-210).

### 2.2.6. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sangat penting bagi pegawai dan pimpinan karena dengan motivasi yang tinggi maka pekerjaan dilakukan dengan bersemangat dan bergairah sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal atau prestasi yang

tinggi yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien.

Menurut Malayu (2010:141) motivasi berasal dari bahasa latin "*Moreve*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "*needs*" atau "*want*". Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Menurut Stanford dalam Anwar (2009:93) motivasi adalah "*Suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.*" Motivasi juga dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Sedangkan menurut Terry dalam Soekidjo(2009:114) menyatakan motivasi adalah "*Keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku).*"

Motivasi menurut Veithzal (2009:837) adalah "*Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.*" Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (kantor). Anwar (2009:93) juga mendefinisikan motivasi yaitu "*Kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang telah di tentukan*". Suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi instrinsik) dan dapat timbul dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (kinerja).

Menurut Mangkunegara (2012:94) pengertian motivasi adalah: *“Kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”*.

Adapun motivasi menurut Mathis dan Jackson (2006:89), *“Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal: mencapai tujuan. Maka, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia”*.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan pimpinan melalui petunjuknya. Berikut adalah teori motivasi kerja :

#### **2.2.6.1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow**

Teori dari pada Maslow lebih dikenal dengan teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Konsep teorinya menjelaskan suatu hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan kebutuhan manusia Mangkunegara (2009:95). Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah sebelumnya telah dipuaskan Hirarki lima kebutuhan dasar manusia adalah :

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku

dan bekerja secara giat. Kebutuhan fisik ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang paling rendah.

2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Kebutuhan akan keamanan dan kesehatan jiwa di tempat pekerjaan membutuhkan alat pelindung seperti masker bagitu kang las yang diberikan oleh manajer. Pentingnya memuaskan kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern, tempat pimpinan organisasi mengutamakan keamanan dan keselamatan dengan menggunakan alat-alat canggih atau pengawasan. Bentuk lain dari pemuasan kebutuhan ini dengan memberikan perlindungan asuransi (astek) kepada para karyawan.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia yang hidup menyendiri. Karena manusia makhluk sosial sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok, yaitu: kebutuhan perasaan diterima orang lain di lingkungan ia bekerja, kebutuhan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorangpun yang menyenangi kegagalan serta kebutuhan akan perasaan ikut serta.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula prestasinya.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberipenilaian dan kritik terhadap sesuatu. Kebutuhan inimerupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnyaadapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan kebutuhan inidapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan denganmenyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

#### **2.2.6.2. Teori X-Y Mc Gregor**

Menurut Mc Gregor dalam melakukan suatu pembahasan mengenai faktor motivasi yang efektif. Ia menyatakan bahwa ada dua pendekatan atau filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan. Masing-masing pendekatan itu mendasarkan diri pada teori dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori itu disebut teori X dan Y.

Asumsi teori X yaitu :

- 1) Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja, dan akan menghindarinya bila dapat.
- 2) Karena pada dasarnya pekerja tidak suka bekerja, maka harus dipaksa, dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman, dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Rata-rata para pekerja lebih senang dibimbing berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi yang kecil, umumnya harus diawasi.

Asumsi teori Y yaitu :

- 1) Usaha fisik dan mental yang dilakukan manusia dalam bekerja adalah kodrat manusia, sama halnya dengan bermain dan istirahat.

- 2) Rata-rata manusia bersedia belajar, dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima.
- 3) Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 4) Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik.
- 5) Keterkaitan pada tujuan organisasi adalah fungsi penghargaan yang diterima karena prestasinya dalam pencapaian tujuan. (Handoko, 2010:257).

### 2.2.6.3. Herzberg, Dua Faktor Motivasi

Menurut Hasibuan (2010:108) menyatakan bahwa: "*Faktor motivasi (motivation factor) adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan*". Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Menurut teori dua faktor menurut Herzberg yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Faktor motivasi atau *pemuas*, terdiri dari:
  1. Pengakuan (*recognition*), merupakan bentuk-bentuk pengakuan dari pihak perusahaan atas hasil atau kinerja yang telah dicapai oleh karyawan. Bentuk pengakuan ini secara langsung memberikan suatu motivasi kepada para karyawan sehingga diharapkan mereka dapat bekerja secara maksimal pada perusahaan di mana mereka bekerja.
  2. Tanggung jawab (*responsibilities*), bentuk tanggung jawab yang dimaksudkan disini adalah bentuk tanggung atas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang tinggi dari karyawan

secara langsung memberikan suatu jaminan bahwa karyawan yang bersangkutan dapat termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Prestasi (*achievement*), kebutuhan akan prestasi menjadi hal yang penting bagi kelangsungan seorang karyawan. Perusahaan memberikan motivasi atas prestasi biasanya dilakukan dengan memberikan tugas kepada bawahan atas suatu tugas yang menarik untuk dikerjakannya, sehingga mereka memiliki prestasi yang lebih baik.
4. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), motivasi dapat berasal dari jenis pekerjaan itu sendiri, hal tersebut dikarenakan dengan pekerjaan yang direncanakan sedemikian rupa pada akhirnya dapat memberikan suatu stimulus dan menantang para karyawan serta dapat memberikan kesempatan untuk maju.
5. Pengembangan (*advancement*), suatu bentuk motivasi yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga mereka dapat lebih terpacu dalam pencapaian kinerja yang lebih baik. Pengembangan merupakan suatu bentuk kebijakan yang diambil oleh perusahaan dimana dilakukan suatu peningkatan jabatan atau posisi bagi karyawan yang berprestasi.

b. Faktor pemeliharaan (*hygiene*) terdiri dari:

1. Teknik supervisi (*technical supervisor*), teknik supervisi sangat erat kaitannya dengan proses pelaksanaan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Teknik supervisi mempunyai kecenderungan dalam rangka memberikan suatu rangsangan atau motivasi kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal pada perusahaan.

2. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), dengan adanya bentuk kebijakan dan administrasi yang sesuai dengan kondisi para karyawan akan menjadikan suatu motivasi bagi karyawan dalam bekerja.
3. Gaji (*wages*), masalah gaji merupakan fungsi yang paling sulit dan membingungkan karena berhubungan dengan hak individu seseorang sebagai karyawan dalam menerima imbalan atas kerja mereka kompensasi atau gaji sangat penting untuk diperhatikan mengingat dengan adanya kompensasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kondisi kerja (*working condition*), merupakan suatu keadaan dimana karyawan melakukan aktivitasnya, kondisi kerja erat kaitannya dengan kondisi pekerjaan dan rekan kerja yang terdapat dalam suatu lingkungan kerja. Lebih jauh lagi kondisi kerja sangat erat kaitannya dengan suasana kerja yang terdapat pada suatu perusahaan baik mengenai hubungan antar karyawan dan kondisi fisik dimana seorang karyawan bekerja.

Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor *intrinsik* yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor *ekstrinsik* yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi karyawan yang terdorong secara *intrinsik* akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor *ekstrinsik*

cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi, Sondang (2008:107).

Menurut Herzberg dalam Cushway dan Lodge, (1995:139) *faktor hygiene/extrinsic factor* tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Sedangkan faktor *motivation* atau *intrinsik factor* merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (*motivation*) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (*hygiene*).

Untuk memahami motivasi pegawai dalam penelitian ini digunakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg. Adapun pertimbangan penelitian adalah: Pertama, teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro untuk karyawan atau pegawai pemerintah di tempat bekerja saja. Sementara teori motivasi Maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya. Kedua, teori Herzberg lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan, Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan. Teori ini dikemukakan oleh *Fredrick Herzberg* tahun 1966 yang merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Teori Herzberg memberikan kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi pegawai.

### 2.2.7. Prinsip – prinsip Motivasi Kerja

Dengan usaha untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan, hal yang penting yang sangat berpengaruh dan harus dimiliki oleh pimpinan adalah kewibawaan seseorang pemimpin. Sehingga berhasil tidaknya dalam memotivasi sangat berpengaruh oleh bagaimana pimpinan menampilkan kewibawaannya terhadap bawahannya. Selain itu penggunaan prinsip-prinsip motivasi yang tepat juga akan menjadi suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja. Adapun prinsip-prinsip motivasi dimaksud menurut Mangkunegara (2009:100) dibagi lima prinsip penggerak (motivasi) yaitu:

- a. Prinsip partisipasi, adalah merupakan salah satu cara motivasi para karyawan. Dengan jalan meningkatkan partisipasi berarti bahwa bawahan diikutsertakan baik secara langsung maupun tidak langsung mengemukakan pendapat dan saran-saran. Hal ini berarti bawahan akan merasa lebih dihargai sehingga dapat diharapkan moral kerjanya serta tanggung jawabnya dapat ditingkatkan. Peningkatan partisipasi yang berhasil sebenarnya tidak hanya sekedar meningkatkan harga diri bawahan, akan tetapi dapat menimbulkan rasa saling memiliki (*sense of belonging*) perusahaan.
- b. Prinsip komunikasi, pimpinan dapat mencapai hasil melalui tindakan bawahan untuk diperlukan komunikasi yang betul-betul efektif antara pimpinan dan bawahan. Komunikasi bukan hanya penyampaian saja, melainkan komunikasi antara pimpinan yang satu dengan yang lain sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti dan akhirnya dilaksanakan. Dalam motivasi untuk mencapai hasil tertentu kiranya perusahaan harus dapat menciptakan komunikasi timbal balik ke segala arah.

- c. Prinsip pendelegasian wewenang, motivasi untuk mencapai hasil cenderung diperbesar jika kepada orang-orang di lingkungan organisasi diberikan wewenang untuk keputusan-keputusan yang dipengaruhi oleh hasil itu, memberi wewenang untuk mengambil keputusan yang berhubungan dengan fungsinya itu berarti sekaligus mereka bertanggung jawab mempunyai arti penting bagi setiap orang, kebanyakan orang dapat menunjukkan kemampuan bila mereka merasa dipercaya oleh atasan untuk menyelesaikan tugas tertentu.
- d. Prinsip pengakuan, motivasi dapat mencapai hasil yang condong diperbesar jika kepada orang-orang diberikan pengakuan atas sumbangan kepada hasil itu. Karyawan akan bekerja keras dan rajin bila mereka terus menerus mendapat pengakuan dari usahanya. Pada umumnya manusia menginginkan adanya pengakuan dari masyarakat sekelilingnya bahwa ia adalah lebih dari yang lain.
- e. Prinsip perhatian timbal balik, orang-orang biasanya akan dapat memotivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan, sejauh pimpinan menaruh perhatian terhadap keinginan mereka. Setiap hasil yang ingin dicapai oleh karyawan harus mendapat perhatian sepantasnya sehingga mereka merasa puas dan senang bekerja.

### **2.2.8. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2010:97) pemberian motivasi kerja kepada karyawan yaitu meliputi:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dalam rangka memotivasi para karyawan pimpinan tidak hanya berdasarkan perkiraan-perkiraan. Manajer dalam memotivasi ini harus menyadari bahwa orang lain mau bekerja keras dengan harapan, ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Dengan mengetahui perilaku para karyawan, apa sebabnya orang bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmati karena bekerja, maka seorang manajer lebih mudah memotivasi para karyawannya serta lebih penting pimpinan harus mengetahui asas-asas dalam pemberian motivasi kerja. Asas-asas yang digunakan dalam motivasi kerja menurut Hasibuan (2010:98) yaitu:

- a. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
- c. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang telah dicapai.

- d. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya dia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- e. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap sesama karyawan.
- f. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

### **2.2.9. Motivasi Dalam Perspektif Islam**

Motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja dan inti pemberian motivasi adalah agar timbul kesadaran diri. Oleh karena itu hal yang perlu dilakukan pimpinan adalah menumbuhkan kesadaran diri pada pegawai bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan. Jika pegawai berfikir bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan, maka akan muncul adalah hal-hal berikut, Hafidhuddin (1998:98):

1. Aspek Etos dan kualitas kerja, etos kerja menurut Geerts adalah sikap mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Dampak lain dari pemikiran bahwa bekerja merupakan kebutuhan adalah meningkatkan minat pegawai untuk terus mengembangkan dirinya. Akibatnya akan timbul suasana untuk berlomba-lomba secara sehat untuk mengembangkan perusahaan.
2. Aspek pengetahuan dan keterampilan pegawai, oleh karena itu, perlu diselenggarakan program sekolah atau mengikuti pendidikan bagi pegawai.

3. Aspek ibadah, kegiatan ibadah para pegawai perlu mendapat prioritas utama. Seseorang yang tidak banyak ibadahnya akan cenderung lalai dalam pekerjaan. Oleh karena itu, target pembinaan ibadah adalah tumbuh sebuah kesadaran bahwa segala yang dilakukannya dalam pekerjaan itu tak lepas dari pengawasan Allah swt.
4. Aspek Kejujuran, untuk menumbuhkan sikap jujur ini, pegawai harus diyakinkan bahwa dengan kejujuran, bisnis akan jauh lebih mudah. Dengan kejujuran, bisnis jauh lebih sehat dan lebih baik.

Al-Quran juga memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Dalam Al-Qur'an Surat Ar-Ra'd ayat 11 :

سَيَقُومُ مَا يَغَيِّرُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ أَمْرٌ مِنْ تَحْفَظُونَهُ رَخْلَفِهِ ۚ وَمِنْ يَدَيْهِ بَيْنَ مِمَّ مَعْقَبَتَهُ  
 وَالِ مِنْ دُونِهِ ۚ مَنْ لَهُمْ وَمَالُهُ رَمَدٌ فَلَا سُوءَ آيَقَوْمٍ إِلَّا اللَّهُ أَرَادُوا إِذَا بَأْسُهُمْ مَا يَغَيِّرُوا حَتَّىٰ

*“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*

Ayat diatas menunjukkan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka. Bentuk motivasi diatas ditujukan untuk para pimpinan serta pegawai dalam memberi suatu dorongan (motivasi) yang ingin mereka rubah menjadi bersemangat dalam bekerja.

Pada hakekatnya, seorang yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah dalam pekerjaan. Hampir semua Rasul Allah terpaksa bekerja untuk kehidupan mereka, sedangkan Rasulullah saw sendiri bekerja keras seperti orang lain juga. Beliau mengembala kambing dan menasehati orang lain supaya menjalankan pekerjaan tersebut untuk mendapatkan penghidupan mereka dan ini merupakan suatu bukti yang jelas tentang kepentingan buruh dalam Islam, Afzalur Rahman (1995:254). Rasulullah pernah bersabda:

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَابْنُ نُمَيْرٍ قَالَ حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ إِدْرِيسَ عَنْ رَبِيعَةَ بْنِ عُمَرَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ يَحْيَى بْنِ حَبَانَ عَنْ الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ احْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلِ الشَّيْطَانِ

*“Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dalam segala hal selalu mengajarkan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah SWT, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “kalau aku yang berbuat begini, pasti begini dan begitu, “tetapi bukanlah: “Allah SWT telah menentukan dan telah menghendaki aku.” Beranandai-andai itu adalah perbuatan setan, (H.R Muslim).”*

Hadist ini mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat atau unggul dengan cara:

- Memperkuat Keimanan.
- Menggali Kemampuan (*Ability*).
- Memperbanyak perbuatan yang bermanfaat

Selain itu, seorang muslim dianjurkan memanfaatkan waktu dengan baik dan seimbang antara bekerja, beribadah dan istirahat. Orang yang sukses

adalah orang yang senantiasa menggunakan waktunya secara cepat dan tepat (*Quick*) untuk kegiatan yang bermanfaat dan serius dalam mengerjakan sesuatu, Nur Diana (2008:204-205).

Dengan demikian seorang yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah dalam pekerjaan. Hampir semua Rasul Allah terpaksa bekerja untuk kehidupan mereka, sedangkan Rasulullah saw sendiri bekerja keras seperti orang lain juga.

#### **2.2.10. Pengertian Pendidikan**

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh kinerja yang baik. Mengenai arti pendidikan banyak sekali orang mendefinisikannya. Arti pendidikan di sini tergantung tokoh itu memandangnya. Walaupun berbeda pandangan tentang pengertian pendidikan secara umum terdapat kesamaan dalam merumuskan pengertian pendidikan. Secara terminologi banyak sekali definisi pendidikan yang dikemukakan para ahli pendidikan, Madyo Ekosusilo (2003:12), yaitu sebagai berikut :

1. Menurut Ki Hajar Dewantara, pendidikan adalah daya upaya untuk memajukan perkembangan budipekerti (kekuatan bathin), pikiran (intelekt) dan jasmani anak-anak.
2. Menurut Jhon Dewey, pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan kecakapan yang fundamental secara intelektual dan emosional karena alam dan sesamam manusia.

3. Menurut M.J. Langeveld, pendidikan adalah memberi pertolongan secara sadar dan sengajakepada anak yang belum dewasa dalam pertumbuhannya menuju arahkedewasaan dalam arti dapat berdiri sendiri dan bertanggungjawabsusila atas segala tindakannya menurut pihaknya sendiri.

Pengertian pendidikan menurutHasbullah (2009:3) menyatakan bahwa“*Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat.*” Lebih lanjut Hasbullahmenyatakan bahwa “*Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.*”

Menurut Undang-undang No. 20tahun 2003 dalam Hasbullah (2009:4)menyatakan bahwa pendidikan adalah“*Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara*”.

Pengertian pendidikan bila dikaitkan dengan penyiapan tenaga kerjamenurut Umar dan La Sulo (2005:37), “*Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja*”. Sebagaimana dikemukakan olehSedarmayanti (2011:32) bahwa melalau pendidikan, seseorang dipersiapkanuntuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metodeberpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapidalam kehidupan dikemudian hari.

Menurut Andrew dalam Mangkunegara (2011:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan atau dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Dari beberapa definisi tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

#### **2.2.11. Tujuan Pendidikan**

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan adalah suatu logis, bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya, hal ini dikemukakan oleh Moore yang dikutip oleh Sumitro (2004:60).

Berdasarkan Tap. MPR No. II/MPR/1993, tentang GBHN dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, ketrampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertinggi semangat kebangsaan agar tumbuh manusia-manusia pembangun yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa. Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu :

1. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusiapancasila.
2. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
3. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
4. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus, Umar Tirtarahardja dan La Sulo (2005:41).

#### **2.2.12. Ruang Lingkup Pendidikan**

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggungjawab bersama antar keluarga, masyarakat dan pemerintah. Pendidikan menurut pelaksanaannya dibagai menjadi pendidikan formal/sekolah dan pendidikan non formal/luar sekolah. Tim Pengembangan MKDK IKIP (1995:7) Semarang mengemukakan tentang pembagian pendidikan tersebut sebagai berikut:

1. Pendidikan informal, ialah pendidikan yang diperoleh seseorang dirumah dalam lingkungan keluarga.
2. Pendidikan formal, ialah pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu.
3. Pendidikan non formal yang berupa pelatihan dan kursus.

### 2.2.13. Jalur, Jenis dan Jenjang Pendidikan

Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, ketentuan tentang jalur, jenis dan jenjang pendidikan terdapat dalam Bab VI pasal 13,14,15, dan16.

#### a. Jalur Pendidikan

Sesuai dengan pasal 13, ayat 1 UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003 bahwa Jalur Pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya.

1. Pendidikan Formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan anak usia dini (TK/RA), pendidikan dasar (SD/MI), pendidikan menengah (SMP/MTs dan SMA/MA), dan pendidikan tinggi (Universitas). Pendidikan formal terdiri dari pendidikan formal berstatus negeri dan pendidikan formal berstatus swasta. Ciri-ciri Pendidikan Formal antara lain :

- Tempat pembelajaran di gedung sekolah.
- Ada persyaratan khusus untuk menjadi peserta didik.
- Kurikulumnya jelas.
- Materi pembelajaran bersifat akademis.
- Proses pendidikannya memakan waktu yang lama.
- Ada ujian formal.
- Penyelenggara pendidikan adalah pemerintah atau swasta.
- Tenaga pengajar memiliki klasifikasi tertentu.
- Diselenggarakan dengan administrasi yang seragam

2. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Hasil

pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan. Seperti Lembaga Kursus dan Pelatihan, Kelompok Belajar, Sanggar, dll. Ciri-ciri Pendidikan Non-Formal antara lain :

- Tempat pembelajarannya bisa di luar gedung.
  - Kadang tidak ada persyaratan khusus.
  - Umumnya tidak memiliki jenjang yang jelas.
  - Adanya program tertentu yang khusus hendak ditangani.
  - Bersifat praktis dan khusus.
  - Pendidikannya berlangsung singkat.
  - Terkadang ada ujian.
  - Dapat dilakukan oleh pemerintah atau swasta
3. Pendidikan Informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Hasil pendidikan informal diakui sama dengan pendidikan formal dan nonformal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan. Seperti : Pendidikan Agama, Budi Pekerti, Etika, Sopan Santun, Moral dan Sosialisasi. Ciri-ciri Pendidikan Informal antara lain :
- Tempat pembelajaran bisa di mana saja.
  - Tidak ada persyaratan.
  - Tidak berjenjang.
  - Tidak ada program yang direncanakan secara formal.
  - Tidak ada materi tertentu yang harus tersaji secara formal.

- Tidak ada ujian.
- Tidak ada lembaga sebagai penyelenggara.

b. Jenis Pendidikan

Sesuai dengan pasal 15 Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 bahwa jenis pendidikan mencakup:

- Pendidikan Umum, yaitu pendidikan dasar dan menengah yang mengutamakan perluasan pengetahuan yang diperlukan oleh peserta didik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- Pendidikan Kejuruan, yaitu pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik untuk bekerja dalam bidang tertentu.
- Pendidikan Akademik, yaitu pendidikan tinggi yang diarahkan terutama pada penguasaan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni tertentu (program sarjana dan pascasarjana).
- Pendidikan Profesi, yaitu pendidikan tinggi yang diarahkan untuk mempersiapkan peserta didik agar memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus.
- Pendidikan Vokasi, pendidikan tinggi yang diarahkan untuk mempersiapkan peserta didik agar memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu maksimal setara dengan program sarjana.
- Pendidikan Keagamaan, pendidikan dasar, menengah dan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan ilmu pengetahuan tentang ajaran agama atau menjadi ahli ilmu agama. Contohnya : Pesantren, MI, MTS, MA, MAK, Sekolah Tinggi Agama.

- Pendidikan Khusus, pendidikan yang diselenggarakan bagi peserta didik yang berkelainan atau peserta didik yang memiliki kecerdasan luar biasa yang diselenggarakan secara inklusif. Contohnya : Sekolah Luar Biasa.

### c. Jenjang Pendidikan

Istilah jenjang pendidikan dapat dikatakan sebagai tahapan atau tingkatan yang akan ditempuh dalam pendidikan sesuai yang tercantum dalam jenjang pendidikan di Indonesia, yang mengatakan jenjang pendidikan adalah suatu tahapan dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman bahan pelajaran. Sementara dalam UU SISDIKNAS pasal 14 (1997:87) dinyatakan bahwa *“jenjang pendidikan formal yang termasuk jalur pendidikan sekolah terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Pendidikan dasar diselenggarakan untuk mengembangkan sikap, kemampuan serta membentuk pengetahuan dan keterampilan dasar yang diperlukan untuk hidup di masyarakat”*. Selain itu berfungsi pula sebagai landasan untuk jenjang pendidikan menengah, karena tidak cukup hanya dengan mengenyam pendidikan dasar saja untuk memperluas wawasan dan pengetahuan. Pendidikan menengah diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar dan juga memiliki kemampuan mengenai hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial budaya dan juga alam sekitarnya. Dalam pendidikan menengah ini kedewasaan seseorang mulai tumbuh dan berkembang dalam menentukan jalan hidup yang akan dijalaninya. Pendidikan tinggi diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan

profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan teknologi dan kesenian.

Dengan pendidikan tinggi inilah seseorang, dalam hal ini adalah sumber daya aparatur negaradiharapkan mampu menghadapi segala masalah yang dihadapi baikoleh diri sendiri, keluarga dan pelayanan masyarakat. Sehingga seorang pegawai dalam sebuah instansi pemerintahan diharapkan dapat mengenyam pendidikan tinggi sebagai bekal wawasan yang akan menuntunnya dalam kedewasaan berfikir dan bertindak dalam tanggungjawab pelayanan masyarakat sehingga negara akan menjadi sejahtera.

#### **2.2.14. Pendidikan Dalam Perspektif Islam**

Konsep pendidikan Islam mestinya tidak menghasilkan SDM yang memiliki sifat malas dan tidak baik. Artinya produk pendidikan Islam tidak akan mengambil sesuatu yang bukan haknya, atau meletakkan sesuatu bukan pada tempatnya (zalim), tidak menempuh cara yang salah dalam mencapai tujuan dan tidak salah dalam menentukan tujuan hidup, Ahmad (2001:54)

Oleh sebab itu pendidikan Islam harus direorientasikan pada konsep dasarnya, yaitu merujuk kepada pandangan hidup Islam, yang dimulai dengan konsep manusia. Karena konsep manusia adalah sentral maka harus dikembalikan kepada konsep dasar manusia yang disebut fitrah. Artinya pendidikan harus diartikan sebagai upaya mengembangkan individu sesuai dengan fitrahnya. Seperti yang tertuang dalam al-A'raf, 172 manusia di alam ruh telah bersyahadah bahwa Allah adalah Tuhannya. Inilah sebenarnya yang dimaksud hadith Nabi bahwa manusia dilahirkan dalam keadaan fitrah, ayatnya sebagai berikut :

أَيُّرِبِكُمْ أَلَسْتُمْ أَنفُسِهِمْ عَلَىٰ وَأَشْهَدَهُمْ ذُرِّيَّتَهُمْ ظُهُورِهِمْ مِنْ ءَادَمَ بَنِي مِنْ رَبُّكَ أَخَذَ وَإِذْ  
 غَفَلِينَ هَذَا عَنَّا إِنَّا الْقَيِّمَةُ يَوْمَ تَقُولُوا أَنَّا شَهِدْنَا بَلَىٰ قَالُوا ﴿١٧٢﴾

“Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah aku ini Tuhanmu?" mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), Kami menjadi saksi". (kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya Kami (Bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap ini (keesaan Tuhan)",

Agar konsep dan praktek pendidikan Islam tidak salah arah, perlu disusun sesuai dengan fitrah manusia, fitrah alam semesta dan fitrah munazzalah, yaitu Al-Qur'an. Jika proses pendidikan itu berjalan sesuai dengan fitrah, maka ia akan menghasilkan rasa berkeadilan dan sikap adil. Adil dalam Islam berarti meletakkan segala sesuatu pada tempat dan maqamnya. Artinya, pendidikan Islam harus mengandung unsur iman, ilmu dan amal agar anak didik dapat memilih yang baik dari yang jahat, jalan yang lurus dari yang sesat, yang benar (haq) dari yang salah (batil), Ahmad (2001:60)

Pendidikan Islam tidak hanya menekankan pada aspek kognitif (ta'lim) dan meninggalkan aspek afektif (amal dan akhlaq). Pendidikan yang terlalu intelektualistis juga bertentangan dengan fitrah. Al-Qur'an mensyaratkan agar fikir didahului oleh zikir, yang tertuang didalam surat Ali Imran 191 :

رَضِ السَّمَوَاتِ خَلْقِ فِي وَيَتَفَكَّرُونَ جُنُوبِهِمْ وَعَلَىٰ وَقُعُودًا قِيَمًا اللَّهُ يَذْكُرُونَ الَّذِينَ  
 النَّارِ عَذَابٍ فَفَقِنَا سُبْحَانَكَ بَطِلًا هَذَا خَلَقْتَ مَا رَبَّنَا وَأَلَّا ﴿١٩١﴾

“Orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): "Ya Tuhan Kami, Tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia, Maha suci Engkau, Maka peliharalah Kami dari siksa neraka”.

Dengan demikian fikir yang tidak berdasarkan pada zikir hanya akan menghasilkan cendekiawan yang luas ilmunya tapi tidak manfaat amalnya. Dalam pendidikan Islam keimanan harus ditanamkan dengan ilmu, ilmu harus berdimensi iman, dan amal mesti berdasarkan ilmu. Begitulah, pendidikan Islam yang sesuai dengan fitrahnya, yaitu pendidikan yang beradab.

Sedangkan dalam hadist yang diriwayatkan oleh imam muslim, Rasulullah SAW bersabda :

إِذَا مَاتَ الْإِنْسَانُ انْقَطَعَ عَنْهُ عَمَلُهُ إِلَّا مِنْ ثَلَاثَةٍ ، إِلَّا مِنْ صَدَقَةٍ  
جَارِيَةٍ، أَوْ عِلْمٍ يُنْتَفَعُ بِهِ، أَوْ وَلَدٍ صَالِحٍ يَدْعُو لَهُ

“jika seorang anak Adam (manusia) meninggal, maka seluruh amalannya terputus kecuali dari tiga hal: Sedekah jariyah, ilmu yang bermanfaat dan anak shalih yang senantiasa mendoakan orang tuanya (HR.Muslim)”.

Para ulama telah menafsirkan, dalam hal ini menganjurkan kita untuk mempelajari ilmu dan mengajarkannya, menyiarkannya dan menyebarluaskan kitab-kitabnya agar bisa mengambil manfaat sebelum dan sesudah kematian dia. Manfaat ilmu akan tetap ada selama di permukaan bumi ini masih ada seorang muslim yang sampai kepadanya ilmu tersebut, Fawaz (2009:28).

Dengan demikian ulama yang meninggal semenjak ratusan tahun yang lalu tetapi ilmunya masih ada dan dimanfaatkan melalui kitab-kitab yang telah dikarangnya lalu dipakai dari generasi ke generasi sesudahnya dengan perantara para muridnya kemudian para pencari ilmu setelah mereka. Dan setiap kali kaum muslimin menyebutkan nama dia, mereka selalu mendoakan kebaikan dan mendoakan agar Allah merahmati dia. Ini adalah fadhilah (keutamaan dan karunia) dari Allah yang diberikan kepada siapa saja yang dikehendakiNya. Berapa banyak generasi yang diselamatkan Allah dari

kesesatan dengan jasa seorang ulama, maka ulama itu mendapatkan seperti pahala orang yang mengikutinya sampai hari kiamat.

### **2.2.15. Hubungan Antara Latar Belakang Pendidikan dan Kinerja Pegawai**

Pendidikan yang dilalui oleh pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Pegawai yang memiliki pendidikan yang baik dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa akan datang karena tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit berkembangnya organisasi. Tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, sesuai yang diungkapkan oleh Soekidjo (2009:28) juga menyatakan bahwa *“Pendidikan didalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan”*.

Menurut Undang-undang No. 20 tahun 2003 dalam Hasbullah (2009:4) menyatakan bahwa pendidikan adalah *“Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”*.

latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnyadapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh

tenagakerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.

Pendidikan bila dikaitkan dengan penyiapan tenaga kerja menurut Umar Tirtarahardja dan La Sulo (2005:37), "*Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja*". Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:32) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Menurut Andrew dalam Mangkunegara (2011:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan atau dan memperbaiki kinerja perusahaan. Ini sesuai dengan Daves dalam Anwar (2009:67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) faktor kemampuan (*ability*), (2) faktor motivasi (*motivation*) dan (3) faktor pendidikan (*education*)

Semakin baik pendidikan seseorang, diharapkan sumber daya manusianya semakin tinggi. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh

seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

#### **2.2.16. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Seorang pegawai harus memiliki motivasi kerja karena akan berpengaruh pada kinerjanya sendiri. Seperti yang diungkapkan Muchdarsyah (2008:137) karyawan didalam proses produksi adalah sebagai manusia (individu) sudah tentu memiliki identitas tersendiri.

Motivasi sangat penting bagi pegawai dan pimpinan karena dengan motivasi yang tinggi maka pekerjaan dilakukan dengan bersemangat dan bergairah sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal atau prestasi yang tinggi yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien. Menurut Stanford dalam Anwar (2009:93) motivasi adalah *“Suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.”* Motivasi juga dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Sedangkan menurut Terry dalam Soekidjo (2009:114) menyatakan motivasi adalah *“Keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku).”*

Menurut Mangkunegara (2012:94) pengertian motivasi adalah: *“Kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.*

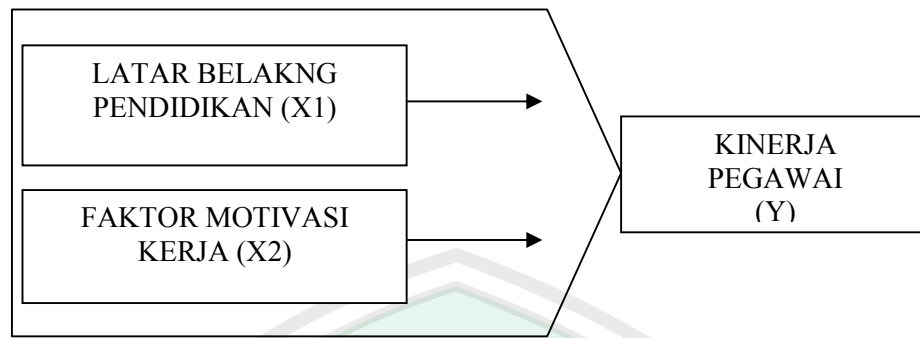
Adapun motivasi menurut Mathis dan Jackson (2006:89), "*Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal: mencapai tujuan. Maka, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia*".

Suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi instrinsik) dan dapat timbul dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (kinerja).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sesuai dengan Daves dalam Anwar (2009:67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) faktor kemampuan (*ability*), (2) faktor motivasi (*motivation*) dan (3) faktor pendidikan (*education*).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan mendorong karyawan agar bekerja dengan penuh semangat, efektif, efisien dan produktif serta sesuai dengan proses kerja yang benar sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal, Anwar (2012:68).

### 2.3. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

#### Keterangan :



### 2.4. Hipotesis Penelitian

1. Diduga variabel Latar Belakang Pendidikan (X1), dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Diduga Latar Belakang Pendidikan (X1), dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Diduga variabel Latar Belakang Pendidikan (X2) berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Bagian Tata Usaha Sekretaris Daerah Asisten Administrasi Pemerintah Kabupaten Malang Jl. Panji No. 158 Kepanjen, Malang.

#### **3.2. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah *“penelitian yang tidak mementingkan kedalaman data, tidak terlalu menitikberatkan pada kedalaman data, yang penting dapat merekam data sebanyak-banyaknya dari populasi yang luas, tetapi dengan mudah dapat dianalisis, baik melalui rumus-rumus statistik maupun komputer”*, Masyhuri (2008:13). Sedangkan penelitian asosiatif adalah *“penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”*, Sugiyono (2008:11).

#### **3.3. Populasi dan sampel**

Populasi adalah *“kumpulan dari seluruh elemen sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain karena karakteristiknya. Perbedaan-perbedaan itu disebabkan karena adanya nilai karakteristik yang berlainan”*. Misalnya karyawan perusahaan, disini elemennya berupa orang, tetapi dapat dibedakan karakteristiknya melalui umur, gaji pokok, dll. Supranto (2008:22). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai atau pihak-pihak yang berhubungan dengan Bagian Tata Usaha Assisten Administrasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang.

Menurut Sugiyono (2008:81), sampel adalah “*bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut*”. Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai di Bagian Tata Usaha Assisten Administrasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang.

#### **3.4. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel (*sampling*) pada dasarnya terbagi dalam dua kelompok, yaitu sampel model probabilitas dan model non-probabilitas (Wiyono. 2011:86). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk menentukan sampel adalah teknik *non probability sampling*. Teknik *sampling non probabilitas* adalah teknik pengambilan sampel yang ditemukan atau ditentukan sendiri oleh peneliti atau menurut pertimbangan pakar.

Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga sampel yang benar-benar dapat mewakili (*representative*) dan dapat menggambarkan populasi sebenarnya. Agar dapat menggambarkan secara tepat variabel yang diteliti, maka peneliti mengambil semua populasi sebagai sampelnya. Oleh karena itu, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *metode sampel jenuh*. “*Metode sampling jenuh atau istilah lainnya sensus merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel*” (Sugiyono, 2008:122). Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut, diperoleh jumlah sampel ( $n$ ) yaitu sebanyak 46 sampel.

#### **3.5. Data dan Jenis Data**

Sumber data penelitian terdiri dari sumber data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer adalah “*data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh*

*suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya*”, Supranto (2008:11). Sedangkan data sekunder *“merupakan data yang sudah diterbitkan atau digunakan pihak lain. Suharyadi”*, (2007:14)

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Metode-metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

#### 3.6.1. Pengamatan Langsung

Teknik pengamatan langsung artinya peneliti berada di tempat terjadinya fenomena yang diamati. Pengamatan langsung yang dapat dikategorikan sebagai teknik pengumpulan data antara lain :

1. Pengamatan tersebut digunakan untuk riset dan direncanakan secara sistematis.
2. Pengamatan tersebut berkaitan dengan tujuan riset.
3. Pengamatan dilakukan secara sistematis.
4. Hasil pengamatan dapat dipertanggungjawabkan. Sumarsono (2004:70)

#### 3.6.2. Wawancara

Wawancara merupakan *“salah satu bentuk pengamatan atau pengumpulan data secara tidak langsung. Pengumpulan data dengan wawancara adalah usaha untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula”*. Sumarsono, (2004:71)

#### 3.6.3. Pengisian daftar pertanyaan.

Pengisian daftar pertanyaan merupakan bentuk wawancara tidak langsung. Kepada responden diberikan suatu daftar pertanyaan, dan responden tersebut dipersilahkan untuk menjawab sendiri. *“Pemberian dan pengisian*

daftar pertanyaan dapat dilakukan langsung atau dengan menggunakan tenaga pembantu pengumpul data (*enumerator*)”. Sumarsono (2004:73).

### 3.7. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan “*alat bantu bagi peneliti dalam megumpulkan data*”. Kualitas instrumen akan menentukan kualitas data yang terkumpul. Arikunto (2010:134).

Setiap instrumen mempunyai skala. “*Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur*”. Macam-macam skala pengukuran dapat berupa : skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio, Sugiyono (2008:86). Skala yang digunakan untuk penelitian ini adalah menggunakan skala Likert.

**Tabel 3.1**  
**Variabel dan jenis skala yang digunakan**

Variabel	Skala
Kinerja Pegawai (produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas)	Likert (“sangat setuju”, “setuju”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”)
Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja	Likert (“sangat setuju”, “setuju”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”)

### 3.8. Definisi Operasional Variabel

Menurut Nazir (2005:126), definisi operasional adalah “*suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti*”. Menurut Sugiyono (2008:38), variabel penelitian adalah “*suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya*”. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel

independen (X) dan variabel dependen (Y). Dimana variabel-variabel tersebut meliputi :

**Tabel 3.2**  
**Variabel, indikator, dan item**

Variabel	Indikator	Item
Pendidikan (X1)	Pendidikan Formal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendidikan Dasar</li> <li>• Pendidikan Menengah</li> <li>• Perguruan Tinggi</li> </ul>
	Pendidikan Non Formal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lembaga Kursus</li> <li>• Lembaga Pelatihan</li> <li>• Kelompok Belajar (Paket)</li> <li>• Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)</li> <li>• Majelis Taklim (Organisasi Agama)</li> </ul>
Motivasi Kerja (X2)	Dua Faktor Motivasi (Herzberg)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor Motivation/Motivasi (Intrinsik)</li> <li>• Faktor Hygiene/Pemuas (Ekstrinsik)</li> </ul>
Kinerja Pegawai (Y)	Produktivitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelayanan publik dengan tingkat kualitas, kuantitas serta efisiensi yang baik dan maksimal</li> </ul>
	Kualitas Layanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan masyarakat dalam hal pelayanan publik</li> </ul>
	Responsivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan organisasi dalam mengenali kebutuhan masyarakat</li> <li>• Prioritas pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat</li> </ul>
	Responsibilitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prinsip administrasi yang benar</li> <li>• Pelayanan publik sesuai dengan kebijakan organisasi</li> </ul>
	Akuntabilitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebijakan organisasi sesuai dengan kehendak masyarakat</li> <li>• Kinerja dapat di pertanggungjawabkan sesuai dengan prinsip, aturan dan etika organisasi</li> </ul>

### 3.9. Uji Instrumen Penelitian

#### 3.9.1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. "Valid berarti instrumen tersebut

*dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”*. Sugiyono (2008:121). Langkah-langkah mengukur validitas adalah sebagai berikut :

1. Mendefinisikan secara operasional suatu konsep yang akan diukur. Konsep yang akan diukur hendaknya dijabarkan terlebih dahulu sehingga operasionalnya dapat dilakukan.
2. Melakukan uji coba pengukur tersebut pada sejumlah responden. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada.
3. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
4. Menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi Cronbachs alpha, yaitu Koefisien korelasi akan dibandingkan dengan jarak signifikansi 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir kuesioner dinyatakan valid. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak dengan melihat output Cronbach alpha pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang didapat dari hasil proses data-data primer yang menggunakan program SPSS. Dengan membandingkan nilai Corrected Item – Total Correlation dengan hasil perhitungan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

### **3.9.2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur konsisten atau memiliki kemantapan dalam penggunaannya, baik ditinjau dari waktu ke waktu maupun dari kondisi satu dengan kondisi yang lain. Perbedaan waktu atau kondisi sering digunakan untuk membedakan macam reliabilitas, yakni stabilitas, ekuivalensi, dan konsistensi internal.

Menurut Umar (2003:113), *“jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji”*. Reliabilitas adalah *“suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Dalam pengujian reliabilitas pada instrumen menggunakan pengujian secara eksternal yaitu dengan menggunakan teknik tertentu. Teknik tersebut adalah rumus Cronbach alpha”*.

Reabilitas dinyatakan oleh koefisien reabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 - 1.00. semakin tinggi koefisien reabilitas mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reabilitas. *“Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reabilitas”*. Azwar (2009:83)

### **3.9.3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (Best Linier Unbiased Estimator = BLUE), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi.

#### **1. Uji Normalitas**

Menurut Imam Ghozali (2007 :110) tujuan dari uji normalitas adalah *“untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak”*. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual

mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil analisis ini kemudian dibandingkan dengan nilai kritisnya. Menurut Singgih Santoso (2002:154), menjelaskan *output test of normality*, ada pedoman pengambilan keputusan :

- Angka signifikansi (Sig)  $> \alpha = 0,05$  maka data berdistribusi normal.
- Angka signifikansi (Sig)  $< \alpha = 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

Adapun cara lain untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik, metode yang digunakan adalah pengujian secara visual dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program *SPSS* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2007:91) tujuan dari uji multikolinearitas adalah “*untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi*

*antar variabel bebas (independen)*”. Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat tolerance value atau dengan menggunakan Variance Inflation Factors (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Nilai VIF dapat dihitung dengan rumus yaitu sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_j^2)}$$

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Multikolinieritas terjadi bila nilai VIF diatas nilai 10 atau tolerance value dibawah 0,10. Multikolinieritas tidak terjadi bila nilai VIF dibawah nilai 10 atau *tolerance value* diatas 0,10.

### 3. Uji Autokorelasi

Menurut Tony Wijaya (2009:120), uji autokorelasi “*bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1)*”. Autokorelasi terjadi karena disebabkan oleh beberapa hal, yaitu :

- Inertia, yaitu adanya momentum yang masuk ke dalam variabel-variabel bebas yang terus-menerus sehingga akan terjadi dan mempengaruhi nilai-nilai variabel-variabel bebasnya.
- Terjadinya penyimpangan spesifikasi karena adanya variabel-variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam model.
- Bentuk fungsi yang salah.

- Adanya lags (tenggang waktu).
- Manipulasi data yang mengakibatkan data tidak akurat.

Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan uji statistik Durbin-Watson dengan rumus sebagai berikut :

$$DW = \frac{\sum (e_t - e_{t-1})^2}{\sum e_t^2}$$

Keterangan :

$e_t$  = residual (selisih antara  $y$  observasi dengan  $y$  prediksi).

$e_{t-1}$  = residual satu periode sebelumnya.

Setelah nilai DW didapat, kemudian nilai  $d$  tersebut dibandingkan dengan nilai – nilai kritis dari  $dL$  dan  $dU$  dari tabel statistik Durbin-Watson.

Secara umum, kriteria yang digunakan adalah:

- Jika  $d < dL$ , berarti ada autokorelasi positif.
- Jika  $d > dU$ , berarti ada autokorelasi negatif.
- Jika  $dL < d < dU$ , berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif.
- Jika  $dL \leq d \leq dU$  atau  $4 - dU \leq d \leq 4 - dL$ , pengujian tidak meyakinkan.

Apabila terdapat autokorelasi cara menanggulangi masalahnya yaitu dengan cara mentransformasikan data atau bisa juga dengan mengubah model regresi ke dalam bentuk persamaan beda umum (generalized difference equation). Selain itu juga dapat dilakukan dengan memasukkan variabel lag dari variabel terikatnya menjadi salah satu variabel bebas, sehingga data observasi menjadi berkurang 1.

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Menurut Santoso (2002:208) tujuan uji heterokedastitas adalah “*untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain*”. Dalam regresi linier diasumsikan bahwa varians bersyarat dari  $E(\epsilon_i^2) = \text{Var}(\epsilon_i) = \sigma^2$  (homokedastisitas), apabila varians bersyarat  $\sigma^i = \epsilon_i^2$  untuk setiap 1, ini berarti variansnya homogen atau homokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi bisa dilihat dari pola yang terbentuk pada titik-titik yang terdapat pada grafik *scatterplot*. Lebih lanjut menurut Santoso (2002:210) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.10. Metode Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah yang ada maka digunakan metode analisis data. Menurut Sugiyono (2008:147), “*kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan maslaah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan*”.

### 3.10.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah “*metode statistika yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi*”. Suharyadi (2007:10) keuntungan yang bisa diperoleh :

- a. Data yang dikelompokkan berdasarkan karakteristik tertentu akan mudah diperbandingkan dengan yang lainnya.
- b. Analisis dan perlakuan melalui statistika menjadi lebih mudah dilakukan jika data tersebut telah diklasifikasikan.
- c. Bila karakteristik data yang ditampilkan cukup menonjol, data itu akan menjadi lebih mudah dipahami secara tepat. Santosa (2007:27)

Karakteristik yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan, umur, dan tingkat pendidikan, dan masa kerja. Kemudian karakteristik tersebut akan di tabulasi agar hasil yang didapatkan mampu digambarkan menjadi lebih baik.

### 3.10.2. Pengujian Statistik

Model analisis data pada penelitian ini menurut Suharyadi (2004:507) yaitu menggunakan regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah “*regresi linear yang memiliki lebih dari satu variable independent (bebas)*”. Menurut Santosa (2007:282) lambang atau rumus umum persamaan regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n + e$$

Jadi persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta Regresi

b = Koefisien Regresi

X1 = Tingkat Pendidikan

X2 = Motivasi Kerja

e = error

### 3.10.3. Uji F (uji simultan)

Uji F disebut juga uji global atau uji signifikansi serentak. Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variable bebas yaitu Tingkat Pendidikan (X1), dan Motivasi Kerja (X2) untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Kinerja Pegawai (Y). Uji global juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Untuk melakukan pengujian secara global, maka ada beberapa langkah yang diperlukan yaitu :

#### 1. Menyusun hipotesis

Hipotesa yang ingin di uji adalah kemampuan variable bebas menjelaskan tingkah laku variable tidak bebas, apabila variable bebas tidak dapat mempengaruhi variable tidak bebas dapat dianggap nilai koefisien regresinya sama dengan nol. Dalam menyusun hipotesa selalu ada hipotesa nol dan hipotesa alternative. Untuk hipotesa nol selalu mengandung unsure kesamaan, maka dapat dirumuskan hipotesa nol adalah koefisien regresi sama nol. Untuk hipotesa alternatifnya adalah koefisien regresi tidak sama dengan nol. Hipotesanya kemudian dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : B_1 = B_2 = 0$$

$$H_1 : B_1 \neq B_2 \neq 0$$

#### 2. Menentukan daerah keputusan

Untuk uji ini digunakan table F. untuk mencari nilai F table perlu diketahui derajat bebas pembilang pada kolom, derajat bebas penyebut pada baris dan taraf nyata. Umumnya ada 2 taraf nyata yang dipakai yaitu 1% dan 5%, untuk ilmu pasti lebih baik digunakan 1% sedangkan ilmu sosial dapat digunakan 5%. Untuk derajat pembilang digunakan nilai  $k - 1$ , yaitu jumlah variabel dikurang 1. Untuk derajat penyebut digunakan  $n - k$  yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel.

3. Menentukan nilai F – hitung dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-3)}$$

4. Menentukan daerah keputusan

Menentukan wilayah  $H_0$  dan  $H_1$ , serta membandingkan dengan nilai F – hitung untuk mengetahui apakah menerima  $H_0$  atau menerima  $H_1$ .

5. Memutuskan hipotesa

Nilai F – hitung > dari F – tabel dan berada di daerah terima  $H_1$  menunjukkan bahwa tidak cukup bukti untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Kesimpulan dari diterimanya  $H_1$  adalah nilai koefisien regresi tidak sama dengan nol, dengan demikian variable bebas dapat menerangkan variable tidak bebas, atau dengan kata lain variabel bebas yaitu  $X_1, X_2$  pengaruhnya secara bersama – sama nyata terhadap variabel tidak bebas (Y).

#### **3.10.4. Uji signifikan parsial atau individual (Uji-t)**

Uji signifikansi parsial atau individual adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas. Untuk mengetahui apakah suatu variabel secara parsial berpengaruh nyata atau

tidak digunakan uji t atau t – student. Untuk melakukan uji – t ada beberapa langkah yang diperlukan, yaitu:

1. Menyusun hipotesa

Variabel bebas berpengaruh tidak nyata apabila nilai koefisiennya sama dengan nol. Sedangkan variabel bebas akan berpengaruh nyata apabila nilai koefisien tidak sama dengan nol. Hipotesa selengkapnya adalah sebagai berikut:

$$H_0 : B_1 = 0 \quad H_1 : B_1 \neq 0$$

$$H_0 : B_2 = 0 \quad H_1 : B_2 \neq 0$$

2. Menentukan daerah kritis

Daerah kritis ditentukan oleh nilai t – table dengan derajat bebas yaitu n – k dan taraf nyata  $\alpha$  (1%, 5%, atau lainnya).

3. Menentukan nilai t – hitung dengan rumus :

$$t - \text{hitung} = \frac{b-B}{sb}$$

4. Menentukan daerah keputusan.

5. Menentukan keputusan.

Jika koefisien regresi berada di daerah terima  $H_0$ . Ini menunjukkan bahwa koefisien regresi tidak berbeda dengan nol, atau variabel  $X_1$  tidak berpengaruh nyata terhadap  $Y$ . dan sebaliknya. “Untuk mengetahui variabel bebas yang dominan yang mempengaruhi variabel tidak bebas, maka dicari secara parsial hasil tertinggi dari variabel-variabel bebas tersebut”.

Suharyadi (2007: 523-527).

## **BAB IV**


### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Deskripsi Data**

##### **4.1.1.1. Gambaran Umum Sekretariat Daerah**

Setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan mempunyai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan penyelenggaraan pemerintahan dengan didasarkan pada suatu perencanaan strategis yang telah ditetapkan, sebagaimana telah diatur dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Dalam rangka melaksanakan urusan wajib dan urusan pilihan yang menjadi kewenangan daerah, Pemerintah Kabupaten Malang telah membentuk Kelembagaan Perangkat Daerah yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 9 Tahun 2013 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Nomor 21 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Malang Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organbisasi Perangkat Daerah Sekretariat Daerah serta Peraturan Bupati Malang Nomor 22 Tahun 2013 tentang Organisasi Perangkat Daerah Badan Perumahan, yaitu Sekretariat Daerah dipimpin oleh Sekretaris Daerah, yang dibantu oleh 4 asisten.

- 
- a. Asisten Pemerintahan, membawahi :
    - Bagian Tata Pemerintahan Umum.
    - Bagian Tata Pemerintahan Desa.
    - Bagian Hukum.
    - Bagian Pertanahan.
  - b. Asisten Perekonomian dan Pembangunan, membawahi :
    - Bagian Perekonomian.
    - Bagian Kerjasama.
    - Bagian Administrasi Pembangunan.
    - Bagian Pengelola Data Elektronik.
  - c. Asisten Administrasi, membawahi :
    - Bagian Umum dan Protokol.
    - Bagian Tata Usaha.
    - Bagian Hubungan Masyarakat.
    - Bagian Organisasi.
  - d. Asisten Kesejahteraan Rakyat.
    - Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat.
    - Bagian Administrasi Bina Mental dan Kerohanian.
  - e. Staf Ahli

#### **4.1.1.2. Asisten Administrasi Bagian Tata Usaha**

Bagian Tata Usaha merupakan satuan organisasi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Malang, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Jabaran tugas dan fungsinya diatur oleh Peraturan Bupati Malang Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Sekretariat Daerah. Sebagai organisasi

baru Bagian Tata Usaha Sekretariat Daerah berusaha melakukan pembenahan diri dan meningkatkan kualitas pelayanan untuk mencapai sasaran yang sudah ditentukan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pada Undang-Undang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 25 Tahun 2005 disebutkan bahwa Rencana Strategis dibuat untuk 5 tahun berjalan dan mengacu pada Visi Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih dan sesuai dengan amanat PP No. 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, Bagian Tata Usaha Sekretariat Daerah mempunyai tugas pokok dan fungsi dengan penerapan mekanisme pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur dan sah guna menjawab tuntutan masyarakat terhadap terciptanya pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa (good governance) serta tuntutan pelayanan yang mengacu pada ISO 9001-2000. Sedangkan susunan organisasi Sekretariat Daerah terdiri dari Sekretaris Daerah, 4 Asisten, dan 14 Bagian yang salah satunya adalah Bagian Tata Usaha. Sesuai dengan Peraturan tersebut, susunan organisasi Bagian Tata Usaha terdiri dari : Kepala Bagian Tata Usaha, Kasubag Agenda dan Ekspedisi, Kasubag Kepegawaian dan Keuangan, Kasubag Sandi dan Telekomunikasi. Jabaran tugas dan fungsinya diatur oleh Peraturan Bupati Malang Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Sekretariat Daerah. Adapun tugas pokok dan fungsinya sebagai berikut :

**a. Tugas Pokok Bagian Tata Usaha :**

- Melaksanakan sebagian tugas Sekretaris Daerah dalam pelaksanaan kegiatan pengagendaan dan pelaksanaan ekspedisi, administrasi kepegawaian serta pelaksanaan administrasi keuangan di lingkungan Sekretariat Daerah.
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Asisten Administrasi sesuai bidang tugasnya.

**b. Fungsi Bagian Tata Usaha :**

- Pelaksanaan pengumpulan dan pengelolaan kegiatan pengagendaan dan pengekspedisian.
- Pelaksanaan kegiatan administrasi kepegawaian di Lingkungan Setda.
- Pelaksanaan kegiatan administrasi keuangan di Lingkungan Setda.
- Perencanaan teknis operasional serta penyelenggaraan kegiatan administrasi tata usaha pimpinan, kepegawaian serta keuangan Sekretariat Daerah.
- Pengaturan dan layanan ketatausahaan Bupati, Wakil Bupati serta Sekretaris Daerah.
- Pelaksanaan administrasi perjalanan dinas pimpinan.
- Pelaksanaan urusan sandi dan telekomunikasi.
- Pelaksanaan urusan tata usaha pimpinan dan umum.

**c. Visi**

“Terwujudnya unsur staf yang professional dengan hasil kerja yang akurat, aman dan akuntabel serta terpadu dalam pelaksanaan tugas.”

**d. Misi**

- Melaksanakan pengelolaan dan penatausahaan surat menyurat Pemerintah Kabupaten Malang.
- Melaksanakan pengelolaan dan penatausahaan urusan kepegawaian dan keuangan Sekretariat Daerah.
- Melaksanakan pengelolaan dan penatausahaan urusan sandi dan telekomunikasi Sekretariat Daerah.

### e. Tujuan Dan Sasaran

#### 1. Tujuan :

- Meningkatkan tertib administrasi surat menyurat, kepegawaian dan keuangan serta sandi dan telekomunikasi Pemerintah Kabupaten Malang.
- Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait guna mewujudkan pelayanan secara prima.
- Meningkatkan kemampuan dan etos kerja staf.
- Mengoptimalkan sarana dan prasarana kerja guna kelancaran kerja kantor Pemerintah Kabupaten Malang.
- Mengefektifkan dana anggaran dalam kegiatan dengan instansi terkait.

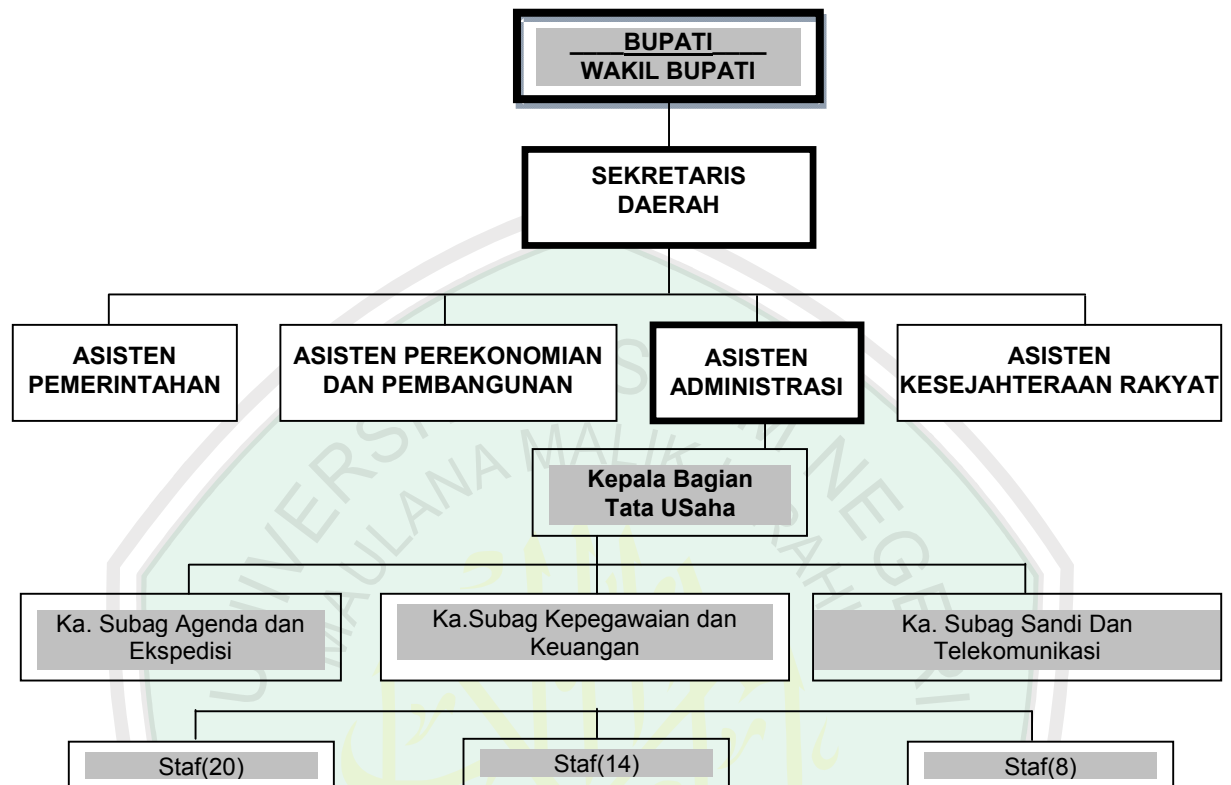
#### 2. Sasaran :

- Terlaksananya mekanisme kegiatan ketatausahaan dan koordinasi berkala pimpinan secara akurat, efektif dan efisien.
- Meningkatnya disiplin kerja staf dan jumlah tenaga terampil serta profesionalisme tiap tahun.
- Tercapainya kegiatan kerja pimpinan yang lancar dan koordinatif di lingkungan Kantor Pemerintah Kabupaten Malang.
- Terlaksananya program dan kegiatan tiap tahun.

### f. Struktur Organisasi

Secara organisasi, Bagian Tata Usaha memiliki struktur organisasi terdiri dari 1 (satu) Kepala Bagian Tata Usaha yang membawahi 3 (tiga) Sub Bagian dengan Tugas Pokok dan Fungsinya masing-masing sebagai berikut :

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Bagian Tata Usaha**



### **1. Sub Bagian Agenda dan Ekspedisi**

1. Menyusun program kerja Sub Bagian Agenda dan Ekspedisi untuk acuan pelaksanaan tugas.
2. Mempersiapkan segala bahan dalam kegiatan pengagendaaan dan pengekspedisian.
3. Melaksanakan kegiatan penerimaan dan pendistribusian surat menyurat.
4. Melaksanakan tugas–tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha sesuai dengan bidang tugasnya.

### **2. Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan**

1. Menyusun program kerja Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan untuk acuan pelaksanaan tugas.

2. Merencanakan, mengkoordinasikan serta melaksanakan kegiatan rekrutmen, mutasi, pengembangan serta kesejahteraan pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah.
3. Melaksanakan pengaturan dan layanan ketatausahaan Bupati, Wakil Bupati serta Sekretaris Daerah.
4. Melaksanakan kegiatan administrasi kepegawaian di lingkungan Sekretariat Daerah.
5. Meneliti dan menguji Surat Permintaan Pembayaran (SPP) atas pembayaran gaji di lingkungan Sekretariat Daerah.
6. Melakukan pembayaran gaji Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah.
7. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian kegiatan penganggaran, pembiayaan dan akuntansi di lingkungan Sekretariat Daerah.
8. Merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan kegiatan penganggaran, pembiayaan dan akuntansi di lingkungan Sekretariat Daerah.
9. Melaksanakan pelayanan administrasi perjalanan Pimpinan.
10. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha sesuai dengan bidang tugasnya.

**c) Sub Bagian Sandi dan Telekomunikasi**

1. Menyusun program kerja Sub Bagian Sandi dan Telekomunikasi untuk acuan pelaksanaan tugas.
2. Mengirim, menerima, menyampaikan dan melakukan pengamanan berita.
3. Membina, mengembangkan dan memelihara alat – alat sandi dan telekomunikasi.
4. Menerima dan menyampaikan berita–berita sandi.

5. Mengatur sistem jaringan telekomunikasi radio Pemerintah Daerah dan sistem jaringan telepon di lingkup Sekretariat Daerah.
6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Tata Usaha sesuai dengan bidang tugasnya.

#### 4.1.2. Deskripsi Responden

Dari penyebaran kuisisioner yang di bagikan pada kantor Bagian Tata Usaha Assisten Administrasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang, yang semula berjumlah 46 kuisisioner hanya 42 yang kembali. Jadi jumlah total deskripsi responden yang diolah sebanyak 42 responden.

##### 4.1.2.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Responden berdasar Jenis Kelamin**

No	Uraian	Laki-laki	Perempuan	Total
1	Kepala Bagian			
2	Sub Bag Agenda & Ekspedisi	12	8	20
3	Sub Bag Kepegawaian dan Keuangan	11	4	15
4	Sub Bag Sandi dan Telekomunikasi	7	-	7
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>12</b>	<b>42</b>
<b>Presentase</b>		<b>71,40</b>	<b>28,60%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Dari hasil penelitian, jumlah responden berjenis laki-laki sebesar 30 orang (71,40%) dan sisanya responden yang berjenis perempuan sebesar 12 orang (28,60).

#### 4.1.2.2. Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Jumlah Responden berdasar Usia**

No.	Usia	Jumlah karyawan	Prosentase
1.	< 20 Th	2	4,80%
2.	21 – 30 Th	9	21,40%
3.	31 – 40 Th	19	45,20 %
4.	>41 Th	12	28,60%
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Dari hasil penelitian, jumlah responden terbanyak adalah responden yang berusia 31-40 Th sebesar 19 orang (45.20%). Sedangkan jumlah responden yang paling sedikit adalah responden yang berusia dibawah 20 tahun.

#### 4.1.2.3. Responden Berdasarkan Status Pernikahan

**Tabel 4.3**  
**Jumlah Responden berdasar Status Pernikahan**

No.	Status	Jumlah karyawan	Prosentase
1.	Belum Menikah	6	14,30 %
2.	Menikah	36	85,70 %
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Dari hasil penelitian terlihat bahwa jumlah responden yang sudah menikah sebesar 36 orang (85.70 %). Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai bagian tata usaha telah menikah.

#### 4.1.2.4. Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.4**  
**Jumlah Responden berdasar Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah karyawan	Presentase
1.	SD	-	0,00%
2.	SMP	1	2,40%
3.	SMA	26	61,90%
4.	DIPLOMA/SARJANA	15	35,70%
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Dari hasil penelitian terlihat bahwa responden dengan jenjang terakhir pendidikan SD sebesar (0,00%) dan pendidikan SMP sebanyak 1 orang (2,40%). Dapat disimpulkan rata-rata pegawai Bagian Tata Usaha jenjang terakhir pendidikannya adalah SMA sebanyak 26 orang (61,90%), Sedangkan jenjang Diploma/Sarjana sebesar 15 orang (35,70%).

#### 4.1.2.5. Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.5**  
**Jumlah Responden berdasar Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah karyawan	Prosentase
1.	< 1 Th	14	33,30%
2.	1- 15 Th	25	59,50%
3.	>15 Th	3	7,10%
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Dari hasil penelitian jumlah responden yang mempunyai masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 14 orang (33,30%), sedangkan di atas 15 tahun hanya 3 orang (7,10%), dan kebanyakan pegawai Bagian Tata Usaha mempunyai masa kerja 1-15 tahun sebesar 25 orang (59,50%).

#### 4.1.2.6. Responden Berdasarkan Golongan Dan Ruang

**Tabel 4.6**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Golongan Dan Ruang**

No.	Eselon	Golongan dan Ruang					Total
		IV	III	II	I	Non Golongan	
1.	III	-	-	-	-	-	0
2.	IV	-	-	-	-	-	0
3.	Staf	-	13	14	1	-	28
4.	Honorar	-	-	-	-	14	14
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>42</b>
<b>Presentase</b>		<b>0%</b>	<b>30,90%</b>	<b>33,30%</b>	<b>2,40%</b>	<b>33,30%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Dari hasil penelitian jumlah responden Bagian Tata Usaha dari golongan III sebesar 13 orang (30,90%), golongan II sebesar 14 orang (33,30%),

golongan I hanya 1 orang (2,40%) dari 28 pegawai staf, sedangkan dari non golongan sebesar 14 orang (33,30%) pegawai honorer.

#### 4.1.3. Deskripsi Distribusi Item

Gambaran distribusi item variabel bebas dijelaskan sebagai berikut:

Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ). Dan juga dijelaskan bagian-bagian item-item variabel terikat Kinerja Pegawai ( $Y_1$ ) yaitu: Produktivitas Kerja, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas.

##### 4.1.3.1. Variabel Bebas

###### a. Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ )

Variabel indikator Latar Belakang Pendidikan meliputi *Pendidikan Formal dan Pendidikan Non Formal*. Penilaian responden atas Latar Belakang Pendidikan dapat dilihat dalam tabel 4.7 distribusi frekuensi berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Latar Belakang Pendidikan**

No	Item	Akumulatif jawaban				Total		
		SS	S	TS	STS			
1	X1.1	F	6	33	3		F	42
		%	14,30	78,60	7,10		%	100%
2	X1.2	F	10	26	5	1	F	42
		%	23,80	61,90	11,90	2,40	%	100%
3	X1.3	F	7	31	4		F	42
		%	16,70	73,80	9,50		%	100%
4	X1.4	F	9	28	5		F	42
		%	21,40	66,70	11,90		%	100%
5	X1.5	F	7	21	14		F	42
		%	16,70	50	33,30		%	100%
6	X1.6	F	5	24	13		F	42
		%	11,90	57,10	31		%	100%
7	X1.7	F	3	31	8		F	42
		%	7,10	73,80	19,10		%	100%
8	X1.8	F	5	24	13		F	42
		%	11,90	57,10	31		%	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan data tabel 4.7 dapat diketahui bahwa item (X1.1) yaitu ilmu yang saya tempu disekolah/universitas sangat bermanfaat bagi pekerjaan saya saat ini diketahui bahwa sebanyak 6 responden (14,30%) menyatakan sangat setuju, 33 responden (78,60%) menyatakan setuju dan 3 responden (7,10%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap ilmu yang ditempu disekolah/universitas sangat bermanfaat bagi pekerjaan.

Pada item (X1.2) yaitu ilmu yang saya tempu disekolah/universitas ada hubungannya dengan pekerjaan saya saat ini, diketahui bahwa 10 responden (23,80%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (61,90%) menyatakan setuju dan 5 responden (11,90%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap ilmu yang ditempu disekolah/universitas berhubungan dengan pekerjaan saat ini.

Pada item (X1.3) yaitu saya harus mengikuti diklat yang diadakan oleh organisasi saya, diketahui bahwa 7 responden (16,70%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (73,80%) menyatakan setuju, 4 responden (9,50%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap diklat yang dilakukan oleh pihak organisasi.

Pada item (X1.4) yaitu materi diklat yang diadakan oleh organisasi sangat bermanfaat bagi pekerjaan saya, diketahui bahwa 9 responden (21,40%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (66,70%) menyatakan setuju, 5 responden (11,90%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap manfaat diklat yang diselenggarakan pihak organisasi.

Pada item (X1.5) yaitu saya pernah mengikuti pelatihan/kursus yang sesuai pekerjaan saya diluar organisasi, diketahui bahwa 7 responden (16,70%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (50%) menyatakan setuju, 14 responden (33,30%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap mengikuti pelatihan/kursus yang diselenggarakan diluar organisasi.

Pada item (X1.6) yaitu saya perlu mengikuti pelatihan/kursus dilembaga luar untuk meningkatkan kemampuan bekerja, diketahui bahwa 5 responden (11,90%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (57,10%) menyatakan setuju, 13 responden (31%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap perlu mengikuti pelatihan/kursus diluar lembaga untuk meningkatkan kemampuan kinerja.

Pada item (X1.7) yaitu saya harus ikut dalam organisasi agama (majlis taklim), diketahui bahwa 3 responden (7,10%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (73,80%) menyatakan setuju dan 8 responden (19,10) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap ikut dalam organisasi agama (majlis taklim).

Pada item (X1.8) yaitu organisasi agama yang saya ikuti sangat bermanfaat bagi pekerjaan saya, diketahui bahwa 5 responden (11,90%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (57,10%) menyatakan setuju dan 13 responden (31%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap organisasi agama bermanfaat bagi pekerjaan.

### b. Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja meliputi, faktor pemuas/motivasi dan faktor pemeliharaan/ higiene dapat dilihat dalam tabel 4.8 distribusi frekuensi berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja**

No	Item	Akumulasi Jawaban				Total		
		SS	S	TS	STS			
1	X2.1	F	15	23	4		F	42
		%	35,70	54,80	9,50		%	100 %
2	X2.2	F	6	34	2		F	42
		%	14,20	81	4,80		%	100 %
3	X2.3	F	17	23	2		F	42
		%	40,40	54,80	4,80		%	100 %
4	X2.4	F	6	34	2		F	42
		%	14,20	81	4,80		%	100 %
5	X2.5	F	9	22	4	7	F	42
		%	21,40	52,40	9,50	16,70	%	100 %
6	X2.6	F	4	33	4	1	F	42
		%	9,50	78,60	9,50	2,40	%	100 %
7	X2.7	F	3	29	10		F	42
		%	7,20	69	23,80		%	100 %
8	X2.8	F	8	28	6		F	42
		%	19	66,70	14,30		%	100 %
9	X2.9	F	11	28	3		F	42
		%	26,20	66,70	7,10		%	100 %
10	X2.10	F	16	25	1		F	42
		%	38,10	59,50	2,40		%	100 %
11	X2.11	F	15	25	2		F	42
		%	35,70	59,50	4,80		%	100 %
12	X2.12	F	13	28	1		F	42
		%	30	66,70	2,40		%	100 %

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan tabel 4.8 Pada item (X2.1) yaitu pujian yang diberikan atasan saya dapat meningkatkan semangat bekerja, diketahui bahwa 15 responden (35,70%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (54,80%) menyatakan setuju, 4 responden (9,50%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pujian oleh atasan dapat meningkatkan semangat kerja.

Pada item (X2.2) yaitu saran dan kritik dari atasan membuat saya nyaman dalam bekerja, diketahui bahwa 6 responden (14,20%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (81%) menyatakan setuju dan 2 responden (4,80%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa saran dan kritik dari atasan membuat nyaman dalam bekerja.

Pada item (X2.3) yaitu saya termotivasi apabila atasan memberikan bimbingan/pengarahan dalam bekerja, diketahui bahwa 17 responden (40,40%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (54,80%) menyatakan setuju, 2 responden (4,80%) tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai termotivasi apabila atasan memberikan bimbingan/pengarahan dalam bekerja.

Pada item (X2.4) yaitu perhatian terhadap ide, usulan maupun saran yang saya ajukan memberikan dampak terhadap pekerjaan, diketahui bahwa 6 responden (14,20%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (81%) menyatakan setuju dan 2 responden (4,80%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan dampak dalam bekerja atas tanggapan saran dan usul pegawai.

Pada item (X2.5) yaitu penghargaan atas prestasi pekerjaan dari lembaga mempengaruhi saya dalam bekerja, 9 responden (21,40%) menyatakan sangat

setuju, 22 responden (52,40%) menyatakan setuju, 4 responden (9,50%) menyatakan tidak setuju dan 7 responden (16,70) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menginginkan penghargaan atas prestasi kerja.

Pada item (X2.6) yaitu rapat yang diadakan oleh atasan saya sangat bermanfaat bagi pekerjaan, diketahui bahwa, 4 responden (9,50%) menyatakan setuju, 22 responden (52,40%) menyatakan setuju, 4 responden (9,50%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2,40) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bermanfaat atas rapat yang diadakan oleh atasan.

Pada item (X2.7) yaitu kebijakan yang ditetapkan lembaga membuat nyaman dalam bekerja, diketahui 3 responden (7,20%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (69%) menyatakan setuju, 10 responden (23,80%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa nyaman terhadap kebijakan yang diterapkan oleh organisasi.

Pada item (X2.8) yaitu sanksi yang ditetapkan lembaga mempengaruhi saya dalam bekerja, diketahui bahwa, 8 responden (19%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (66,20%) menyatakan setuju, 6 responden (14,30%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa disiplin atas sanksi yang diterapkan oleh lembaga organisasi.

Pada item (X2.9) yaitu gaji yang saya terima dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja, diketahui bahwa 11 responden (26,20%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (66,20%) menyatakan setuju, 3 responden (7,10%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa lebih produktif dalam bekerja atas gaji yang diterima.

Pada item (X2.10) yaitu tunjangan dan bonus yang diberikan lembaga dapat meningkatkan kinerja saya, diketahui bahwa 16 responden (38,10%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (59,50%) menyatakan setuju, 2 responden (4,80%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa meningkat kinerjanya atas bonus dan tunjangan yang diterima.

Pada item (X2.11) yaitu keamanan, kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja, diketahui bahwa 15 responden (35,70%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (59,50%) menyatakan setuju, 2 responden (4,80%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden nyaman bekerja jika keamanan, kenyamanan dan kebersihan lingkungan terpenuhi dengan baik.

Pada item (X2.12) yaitu fasilitas yang disediakan lembaga sangat mendukung saya dalam bekerja, diketahui bahwa 13 responden (31%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (66,70%) menyatakan setuju, 1 responden (2,30%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir semua responden merasa didukung oleh fasilitas yang sangat memadai dalam bekerja.

#### **4.1.3.2. Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)**

Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari 5 indikator yaitu, *Produktivitas Kerja, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas*. Penilaian responden atas Kinerja Pegawai dapat dilihat dalam tabel 4.9 distribusi frekuensi berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai**

No	Item Pernyataan		Akumulasi Jawaban				Total	
			SS	S	TS	STS		
1	Y1.1	F	10	32			F	42
		%	23,80	76,20			%	100
2	Y1.2	F	13	29			F	42
		%	31	69			%	100
3	Y1.3	F	9	31	2		F	42
		%	21,40	73,80	4,80		%	100
4	Y1.4	F	3	33	6		F	42
		%	7,10	78,60	14,30		%	100
5	Y1.5	F	7	33	2		F	42
		%	16,60	78,60	4,80		%	100
6	Y1.6	F	10	30	2		F	42
		%	23,80	71,40	4,80		%	100
7	Y1.7	F	5	29	8		F	42
		%	12	69	19		%	100
8	Y1.8	F	13	28	1		F	42
		%	31	66,70	2,30		%	100

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Berdasarkan data tabel 4.9 dapat diketahui bahwa item (Y1.1) yaitu saya melayani publik dengan tingkat kualitas, kuantitas, serta efisiensi secara baik dan maksimal, diketahui bahwa sebanyak 10 responden (23,80%) menyatakan sangat setuju dan 32 responden (76,20%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan melayani publik dengan tingkat kualitas, kuantitas dan efisiensi secara baik dan maksimal.

Pada item (Y1.2) yaitu dalam pelayanan publik yang saya berikan masyarakat merasa puas, diketahui bahwa 13 responden (31%) menyatakan sangat setuju dan 29 responden (69%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa melayani publik dengan baik.

Pada item (Y1.3) yaitu lembaga organisasi saya bekerja sangat mengenali kebutuhan masyarakat, diketahui bahwa 9 responden (21,40%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (73,80%) menyatakan setuju, 2 responden (4,80%)

menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa lembaga organisasinya sangat peka dan mengenali kebutuhan masyarakat.

Pada item (Y1.4) yaitu prioritas pelayanan yang lembaga berikan sesuai dengan aspirasi rakyat, diketahui bahwa 3 responden (3,33%) menyatakan sangat setuju, 33 responden (78,60%) menyatakan setuju, 6 responden (14,30%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa prioritas pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Pada item (Y1.5) yaitu saya melaksanakan kegiatan sesuai dengan prinsip administrasi yang benar, diketahui bahwa 7 responden (16,60%) menyatakan sangat setuju, 33 responden (78,60%) menyatakan setuju, 2 responden (4,80%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bekerja sesuai prinsip administrasi dengan baik dan benar.

Pada item (Y1.6) yaitu pelayanan publik yang saya berikan sesuai dengan kebijakan lembaga organisasi, diketahui bahwa 10 responden (23,80%) menyatakan setuju, 30 responden (71,40%) menyatakan setuju, 2 responden (4,80%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa dalam pelayanan publik sesuai dengan kebijakan organisasi.

Pada item (Y1.7) yaitu kebijakan organisasi sesuai dengan kehendak masyarakat, diketahui bahwa 5 responden (12%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (69%) menyatakan setuju, 8 responden (19%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa kebijakan sesuai dengan kehendak masyarakat.

Pada item (Y1.8) yaitu kinerja saya dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan prinsip, aturan dan etika lembaga organisasi, diketahui bahwa 13 responden (31%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (66,70%) menyatakan

setuju, 1 responden (2,30%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa kinerjanya dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan prinsip, aturan dan etika lembaga organisasi.

#### **4.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **4.1.4.1. Uji Validitas**

Analisa item pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui *valid* tidaknya item pertanyaan tersebut digunakan perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 16.0 for Windows*. Korelasi item total terkoreksi untuk masing-masing item ditunjukkan oleh kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dalam studi tentang pengukuran, ini disebut daya beda, yaitu kemampuan item dalam membedakan orang-orang dengan *trait* tinggi dan rendah. Dasar pengambilan keputusan suatu item *valid* atau *tidak valid* menurut sugiyono (2008:37) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi  $r$  diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid, sebaliknya bila korelasi  $r$  di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang, Masyhuri dan Asnawi (2009:170). Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen penelitian menggunakan apa yang di ukur dimana perorangan dengan level signifikan 5% (0,05). Sampel untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Bagian Tata Usaha Assisten Administrasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang.

**Tabel 4.10**  
**Item –Total Statistics Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>R</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Latar Belakang Pendidikan (X1)</b>	X1.1	0,303	0,000	<b>Valid</b>
	X1.2	0,510	0,000	<b>Valid</b>
	X1.3	0,818	0,000	<b>Valid</b>
	X1.4	0,734	0,000	<b>Valid</b>
	X1.5	0,702	0,000	<b>Valid</b>
	X1.6	0,334	0,000	<b>Valid</b>
	X1.7	0,595	0,000	<b>Valid</b>
	X1.8	0,560	0,000	<b>Valid</b>
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	X2.1	0,545	0,000	<b>Valid</b>
	X2.2	0,609	0,000	<b>Valid</b>
	X2.3	0,597	0,000	<b>Valid</b>
	X2.4	0,712	0,000	<b>Valid</b>
	X2.5	0,405	0,000	<b>Valid</b>
	X2.6	0,674	0,000	<b>Valid</b>
	X2.7	0,478	0,000	<b>Valid</b>
	X2.8	0,639	0,000	<b>Valid</b>
	X2.9	0,458	0,000	<b>Valid</b>
	X2.10	0,539	0,000	<b>Valid</b>
	X2.11	0,604	0,000	<b>Valid</b>
	X2.12	0,665	0,000	<b>Valid</b>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1.1	0,610	0,000	<b>Valid</b>
	Y1.2	0,439	0,000	<b>Valid</b>
	Y1.3	0,571	0,000	<b>Valid</b>
	Y1.4	0,547	0,000	<b>Valid</b>
	Y1.5	0,427	0,000	<b>Valid</b>
	Y1.6	0,526	0,000	<b>Valid</b>
	Y1.7	0,522	0,000	<b>Valid</b>
	Y1.8	0,401	0,000	<b>Valid</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Tabel 4.10 memperlihatkan pengujian validitas instrumen penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai r lebih dari 0,30, sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

#### 4.1.4.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah proses pengujian butir-butir pernyataan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dari butir pernyataan tersebut reliabel sehingga dapat mengukur faktornya.

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam kurun waktu yang berbeda, namun masih menunjukkan hasil yang konsisten atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliabel* (Masyhuri dan Asnawi, 2009:171). Dalam menghitung *reliabilitas* kedua skala peneliti menggunakan bantuan program komputer SPSS (*statistical product and service solution*) 16.0 *for windows*. Berdasarkan perhitungan statistik dengan bantuan SPSS 16.0 *for windows*, maka ditemukan nilai alpha sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Reliabilitas Skala Latar Belakang Pendidikan Dan Motivasi Kerja**

Variabel	Alpha	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan (X1)	0,729	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,738	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Realibilitas berada dalam rentang dari 0 – 1.00, Tabel 4.9 memperlihatkan hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel diatas dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* Variabel Latar Belakang Pendidikan dan Variabel Motivasi Kerja lebih besar dari 0,60.

#### 4.1.5. Uji Asumsi Klasik

Beberapa masalah sering muncul dalam analisis regresi ketika mengestimasi suatu model dengan sejumlah data. Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi layak dipakai atas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut memiliki bias. Uji asumsi klasik tersebut dijelaskan sebagai berikut:

#### 4.1.5.1. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai VIF (variance inflation factor) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Pengujian Multikolinieritas**

No.	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Latar Belakang Pendidikan	0,999	1,001	<b>Tidak multikolonier</b>
2.	Motivasi Kerja	0,999	1,001	<b>Tidak multikolonier</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Dari tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian multikolinieritas nilai varian inflation factor (VIF) semua variabel bebas tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance-nya mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam model ini.

#### 4.1.5.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Uji Asumsi Heteroskedastisitas**

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
<b>Latar Belakang Pendidikan</b>	<b>0,225</b>	<b>Homoskedastisitas</b>
<b>Motivasi Kerja</b>	<b>0,159</b>	<b>Homoskedastisitas</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Dari tabel 4.13 pengujian heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), sehingga dapat diketahui bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

#### 4.1.5.3. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Uji Asumsi Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.452 <sup>a</sup>	.204	.164	2.61736	2.219

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Dari tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa nilai D-W sebesar 2,219. Nilai ini berada antara -2 sampai dengan +2 berarti tidak ada autokorelasi.

#### 4.1.5.4. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah residual atau kesalahan yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias.

**Tabel 4.15**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55271947
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.697
Asymp. Sig. (2-tailed)		.716

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Table 4.15 memperlihatkan bahwa hasil pengujian normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,716 > 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi normalitas yang berarti data berdistribusi normal.

#### 4.1.6. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (Latar Belakang Pendidikan Dan Motivasi Kerja) secara parsial maupun bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 16.0*. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linier berganda adalah tingkat 95 % atau dengan tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Pada analisis regresi linier berganda dilakukan *uji F* untuk simultan dan *uji t* untuk parsial. Secara ringkas hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	7.831	5.529		1.416	.165			
x1	.380	.156	.348	2.436	.020	.340	.363	.348
x2	.222	.106	.298	2.089	.043	.289	.317	.298

Sumber : data diolah 2015

Berdasarkan tabel 4.16 diatas maka dapat diketahui model persamaan dari regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,831 + 0,380X_1 + 0,222X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Konstanta ( $\alpha$ )

Jika tidak ada Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), maka nilai Kinerja Karyawan adalah 7,831

b) Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ )

Koefisien regresi variabel Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ ) mempunyai arahan positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Dengan begitu jika Variabel Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ ) ditingkatkan satu kali, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Bagian Tata Usaha Assisten Administrasi Setda Pemkab Malang akan meningkat sebesar 0,380 kali.

c) Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mempunyai arahan positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dengan begitu jika Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan satu kali, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Bagian Tata Usaha Assisten Administrasi Setda Pemkab Malang akan meningkat sebesar 0,222 kali.

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

#### 4.1.6.1. Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Uji F dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) yang meliputi Latar Belakang Pendidikan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk lebih jelasnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) akan disajikan pada tabel 4.17 berikut ini:

**Tabel 4.17**  
**Latar Belakang Pendidikan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.662	2	34.331	5.011	.012 <sup>a</sup>
	Residual	267.171	39	6.851		
	Total	335.833	41			

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel sebesar 5,011 > 3,33 dengan signifikansi sebesar 0,012 < 0,05. Dengan ini nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel dan signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Latar Belakang Pendidikan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari latar belakang pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Usaha Assisten Administrasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang.

## 2. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y) maka dilakukan uji t dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) dan nilai t-tabel sebesar 1,6913. Dimana uji t dilakukan dengan membandingkan hasil t-hitung dengan t-tabel atau tingkat signifikansi 5%. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel maka  $H_a$  diterima, tapi jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel maka  $H_a$  ditolak. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.18**  
**Latar Belakang Pendidikan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	7.831	5.529		1.416	.165			
x1	.380	.156	.348	2.436	.020	.340	.363	.348
x2	.222	.106	.298	2.089	.043	.289	.317	.298

Sumber: Data Primer Diolah 2015

### a) Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)

Uji t terhadap variabel Latar Belakang Pendidikan (X1), didapatkan t-hitung sebesar 2,436 dengan signifikansi t sebesar 0,020. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,436 > 1,69913$ ) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ( $0,020 < 0,05$ ), maka secara parsial variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam hal ini berarti bahwa Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan demikian hipotesis ( $H_1$ ) diterima.

b) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Uji t terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2), didapatkan thitung sebesar 2,089 dengan signifikansi t sebesar 0,043. Karena thitung lebih besar dari pada ttabel ( $2,436 > 1,69913$ ) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ( $0,043 < 0,05$ ), maka secara parsial Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan demikian hipotesis (H1) diterima.

**4.1.6.2. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.452 <sup>a</sup>	.204	.164	2.61736	2.219

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,164. Hal ini berarti 16,4% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 83,6% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**4.1.6.3. Uji Variabel Dominan**

Dalam menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana

terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Hal ini bisa dilihat pada tabel 4.20 sebagai berikut :

**Tabel 4.20**  
**Uji Variabel Dominan**

Variabel	Koefisien Beta	Peringkat	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan (X1)	0,348	1	Signifikan (0,020)
Motivasi Kerja (X2)	0,298	2	Signifikan (0,043)

Sumber: Data Primer Diolah 2015

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan merupakan variabel yang dominan yang mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Assisten Administrasi Setda Pemkab Malang.

#### 4.2. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis melakukan pembahasan mengenai Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Assisten Administrasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang dengan mengambil sampel di Bagian Tata Usaha sebagai berikut.

##### 4.2.1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisa menunjukkan bahwa terbukti adanya pengaruh dan signifikan antara Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung  $2,436 \geq t$  tabel  $1,6993$  dan nilai signifikansinya  $0.020 \leq 0.05$ . Dengan Latar pendidikan baik dari seorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, sesuai yang diungkapkan oleh Soekidjo (2009:28) juga menyatakan bahwa “Pendidikan didalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan”.

Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai dan bahkan sangat penting, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Latar belakang pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan dan pelatihan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

Menurut Umar dan La Sulo (2005:37), pendidikan bila dikaitkan dengan penyiapan tenaga kerja adalah *“Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”*. Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:32) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Merujuk pada Andrew dalam Mangkunegara (2011:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan atau dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Dari paparan hasil jawaban responden terhadap pernyataan pada kuesioner, item pernyataan yang menyatakan bahwa pendidikan yang ditempuh disekolah atau diuniversitas dan item diklat yang dilakukan oleh pihak Pemkab mendapatkan respon paling positif dibandingkan dengan item lainnya hampir secara umum yang menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan yang ditempuh di pendidikan formal dan diklat yang diadakan oleh pihak organisasi Bagian Tata Usaha Setda Pemkab Malang dapat dikatakan sangat baik dan berdampak pada kinerja yang baik.

Penelitian ini juga sebagai penguatan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vevi Gusrini Vionita (2013) yang mengatakan Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMKN di kota Payakumbuh.

#### **4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisa menunjukkan bahwa terbukti adanya pengaruh dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat Uji t hitung  $2,089 \geq t$  tabel  $1,6993$  dan nilai signifikansinya  $0.043 \leq 0.05$ . Seorang pegawai atau karyawan harus memiliki motivasi kerja karena akan berpengaruh pada kinerjanya sendiri. Seperti yang diungkapkan Daves dalam Anwar (2009:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah: (1) faktor kemampuan (*ability*), (2) faktor motivasi (*motivation*) dan (3) faktor pendidikan (*education*).

Selain itu penggunaan prinsip-prinsip motivasi yang tepat juga akan menjadi suatu dorongan bagi pegawai untuk bekerja. Menurut Sondang (2008:107), teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor motivasi (*intrinsik*) yaitu daya dorong yang

timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor *ekstrinsik* yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh factor pemuas (*ekstrinsik*) cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Merujuk dari Stanford dalam Anwar (2009:93) motivasi adalah “*Suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.*” Motivasi juga dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Sedangkan menurut Terry dalam Soekidjo (2009:114) menyatakan motivasi adalah “*Keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku).*”

Menurut Mangkunegara (2012:94) pengertian motivasi adalah: “*Kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja*”. Adapun motivasi menurut Mathis dan Jackson (2006:89), “*Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal: mencapai tujuan. Maka, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia*”.

Dari paparan hasil jawaban responden terhadap semua pernyataan pada kuesioner, item pernyataan yang menyatakan bahwa gaji, tunjangan, keamanan, pujian, bimbingan, penghargaan, kebijakan serta fasilitas, hampir secara umum yang menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan Bagian Tata Usaha Assisten Administrasi Setda Pemkab Malang sudah dapat dikatakan sangat baik.

Penelitian ini juga sebagai penguatan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alif Bahrul Walid (2008) yang mengatakan variabel Faktor Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.2.3. Pengaruh Dominan Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat dapat diketahui bahwa Latar Belakang Pendidikan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan dengan variabel Motivasi Kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil kontribusi variabel Latar Belakang Pendidikan dengan nilai koefisien beta 0,348 atau 78,3%.

Hal ini menunjukkan bahwa Latar Belakang Pendidikan merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dengan latar belakang pendidikan tinggi inilah seseorang, dalam hal ini adalah sumber daya aparatur negara diharapkan mampu menghadapi segala masalah yang dihadapi baik oleh diri sendiri, keluarga dan pelayanan masyarakat. Sehingga pegawai dalam sebuah instansi pemerintahan diharapkan dapat mengenyam pendidikan tinggi sebagai bekal wawasan yang akan menuntunnya dalam kedewasaan berfikir dan bertindak dalam tanggungjawab pelayanan masyarakat sehingga negara akan menjadi sejahtera sesuai dengan tujuan.

Dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan Umar dan La Sulo (2005:37), "*Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja*". Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:32) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Dalam Mangkunegara (2011:50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan atau dan memperbaiki kinerja perusahaan. Meskipun dalam hal ini tidak dapat disimpulkan bahwa hipotesis Latar belakang Pendidikan yang paling kuat dan dominan tetapi juga ada faktor lain seperti motivasi kerja.

Pendidikan dalam Islam tidak hanya menekankan pada aspek kognitif (ta'lim) dan meninggalkan aspek afektif (amal dan akhlaq). Pendidikan yang terlalu intelektualistis juga bertentangan dengan fitrah, Ahmad (2001:60).

Agar konsep dan praktek pendidikan Islam tidak salah arah, perlu disusun sesuai dengan fitrah manusia, fitrah alam semesta dan fitrah munazzalah, yaitu Al-Qur'an. Jika proses pendidikan itu berjalan sesuai dengan fitrah, maka ia akan menghasilkan rasa berkeadilan dan sikap adil. Adil dalam Islam berarti meletakkan segala sesuatu pada tempat dan maqamnya.

Artinya, pendidikan Islam harus mengandung unsur iman, ilmu dan amal agar anak didik dapat memilih yang baik dari yang jahat, jalan yang lurus dari yang sesat, yang benar (haq) dari yang salah (batil). Dalam surat Al Mujaadilah ayat 11, Allah SWT berfirman :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ  
وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ  
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

*Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

إِذَا مَاتَ الْإِنْسَانُ انْقَطَعَ عَنْهُ عَمَلُهُ إِلَّا مِنْ ثَلَاثَةٍ ، إِلَّا مِنْ صَدَقَةٍ جَارِيَةٍ ، أَوْ  
عِلْمٍ يَنْتَفَعُ بِهِ ، أَوْ وَلَدٍ صَالِحٍ يَدْعُو لَهُ

*"jika seorang anak Adam (manusia) meninggal, maka seluruh amalannya terputus kecuali dari tiga hal; Sedekah jariyah, ilmu yang bermanfaat dan anak shalih yang senantiasa mendoakan orang tuanya (HR.Muslim)".*

Dengan riwayat hadist diatas kita sebagai manusia ciptaan Allah SWT dituntut untuk tidak sekedar mencari ilmu atau berpendidikan tinggi tetapi juga harus mencari ilmu yang baik dan bermanfaat bagi agama, bangsa, negara, keluarga, masyarakat dan pada diri sendiri.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada Bagian Tata Usaha Assisten Administrasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji simultan, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa Latar Belakang Pendidikan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Pada Kantor Bagian Tata Usaha Assisten Administrasi Pemerintah Kabupaten Malang. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam lembaga ini secara bersama-sama telah melaksanakan prosedur pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang baik dan pimpinan melakukan motivasi terhadap pegawai dengan baik sesuai dengan kebijakan pemerintah.
2. Berdasarkan uji parsial dari variabel Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bagian Tata Usaha Assisten Administrasi Pemerintah Kabupaten Malang. Jadi dari kedua variabel tersebut, mempunyai peran masing-masing dalam membentuk suatu kinerja yang baik atau hasil kerja yang sesuai dengan Rencana Kerja dan Rencana Strategis yang nantinya akan berdampak pada suatu Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Sehingga dapat dikatakan bahwa kantor Bagian Tata Usaha sudah melaksanakan pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja dengan baik sesuai dengan peraturan pemerintah.

3. Variabel Latar Belakang Pendidikan adalah variabel yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai pada kantor Bagian Tata Usaha Assisten Administrasi Pemerintah Kabupaten Malang, yaitu 0,348, sehingga dalam penelitian di lakukan di lingkungan Assisten 3 dalam hal ini Assisten Administrasi dengan mengambil sampel dikantor bagian Tata Usaha, Latar Belakang Pendidikan mempunyai pengaruh yang sangat tinggi untuk Kinerja Pegawai. Dengan hal itu, maka Latar Belakang Pendidikan sangat perlu untuk diperhatikan karena dengan tingkat pendidikan yang baik dan benar maka kualitas hasil Kinerja Pegawai juga akan baik sesuai dengan visi, misi dan tujuan lembaga organisasi pemerintah.

## 5.2. Saran

### 1. Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang

Berdasarkan hasil pengujian disimpulkan adanya pengaruh positif antara Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan agar supaya pemerintah sangat perlu memperhatikan Latar Belakang Pendidikan yang baik sesuai yang diinginkan, begitu juga dalam hal ini pimpinan lembaga juga perlu memperhatikan Motivasi Kerja untuk memotivasi pegawainya agar lembaga bisa menjalankan roda organisasinya sesuai yang di harapkan oleh pemerintah.

### 2. Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti berikutnya disarankan menggunakan objek penelitian tidak terbatas hanya Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, namun dapat menambah variabel independen lain yang mungkin memiliki pengaruh juga terhadap Kinerja Pegawai










Selain itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan subjek penelitian

tidak hanya terfokus pada satu Bagian seperti dalam penelitian ini yang terfokus hanya pada Bagian Tata Usaha, namun diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada beberapa bagian yang lain seperti Bagian Organisasi, Bagian Umum Dan Protokol dan Bagian Humas agar dapat menggambarkan secara umum dan luas di lingkungan Assisten Administrasi mengenai pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja barang milik negara terhadap Kinerja Pegawai yang dihasilkan.



## BUKTI KONSULTASI

Nama : Muhammad Zainul Musthofa  
Nim / Jurusan : 10510103 / Manajemen  
Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani S, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Assisten Administrasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang.

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	15 Juli 2015	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2	03 Agustus 2015	Proposal Bab I	2. 
3	05 November 2015	Proposal Bab II - III	3. 
4	19 November 2015	Seminar Proposal	4. 
5	26 November 2015	Revisi dan Acc Proposal	5. 
6	04 Desember 2015	Skripsi Bab IV - V dan Kuisisioner	6. 
7	08 Januari 2016	Sidang Skripsi	7. 
8	12 Januari 2016	Revisi Skripsi	8. 
9	14 Januari 2016	Acc Keseluruhan	9. 

Malang, 15 Januari 2016

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. H. MisbahulMunir, Lc. M.EI

NIP. 19750707 200501 1 005

## Lampiran3

## Hasil Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi didapatkan sbb:

$$Y = 7,831 + 0,380X1 + 0,222X2$$

- Pengujian pengaruh parsial dapat terlihat dari tabel coefficient. Variabel X1, X2, dan X3 masing-masing berpengaruh secara signifikan (nyata) terlihat dari nilai signifikansi yang kurang dari  $\alpha$  (0.05), atau dari nilai t yang lebih besar dari t-tabel.
- Didapatkan  $R^2$  sebesar 0.821, besar kontribusi variabel X1 sebesar 82.1%.
- Uji dominan menggunakan koefisien beta. Dari tabel coefficient pada kolom standardized coefficients dapat terlihat bahwa variabel X1 mempunyai koefisien paling besar yaitu 0.366.

## Regression

[DataSet0]

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y	25.1667	2.86200	42
x1	23.6429	2.62094	42
x2	37.6429	3.84975	42

## Correlations

		y	x1	x2
Pearson Correlation	y	1.000	.340	.289
	x1	.340	1.000	-.027

	x2	.289	-.027	1.000
Sig. (1-tailed)	y	.	.014	.032
	x1	.014	.	.431
	x2	.032	.431	.
N	y	42	42	42
	x1	42	42	42
	x2	42	42	42

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 <sup>a</sup>	.204	.164	2.61736

a. Predictors: (Constant), x2, x1

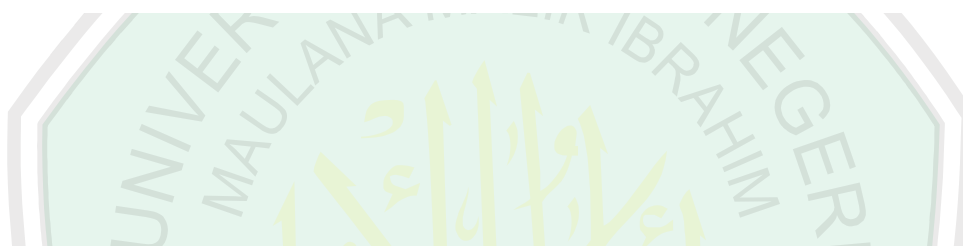
b. Dependent Variable: y

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.662	2	34.331	5.011	.012 <sup>a</sup>
	Residual	267.171	39	6.851		
	Total	335.833	41			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	7.831	5.529		1.416	.165			
	x1	.380	.156	.348	2.436	.020	.340	.363	.348
	x2	.222	.106	.298	2.089	.043	.289	.317	.298

a. Dependent Variable: y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.4361	27.9803	25.1667	1.29409	42
Residual	-3.98026	6.08029	.00000	2.55272	42
Std. Predicted Value	-2.110	2.174	.000	1.000	42
Std. Residual	-1.521	2.323	.000	.975	42

a. Dependent Variable: y



## Hasil Uji Reabilitas

X1

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	44.2143	26.221	.220	.730
x1.2	44.2143	24.319	.404	.710
x1.3	44.2143	23.343	.781	.682
x1.4	44.1905	23.377	.676	.686
x1.5	44.4524	22.839	.625	.683
x1.6	44.4762	26.304	.119	.740
x1.7	44.4048	24.588	.527	.705
x1.8	44.4762	24.158	.468	.704
x1	23.6429	6.869	1.000	.676

**X2****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	13

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	72.0238	54.414	.484	.720
x2.2	72.1905	55.426	.572	.722
x2.3	71.9286	54.312	.545	.718
x2.4	72.1905	54.743	.682	.718
x2.5	72.4286	54.251	.294	.729
x2.6	72.3333	53.984	.632	.715
x2.7	72.4524	55.620	.421	.726
x2.8	72.2381	53.893	.591	.715
x2.9	72.0952	55.698	.398	.727
x2.10	71.9286	55.141	.487	.723
x2.11	71.9762	54.365	.555	.718
x2.12	72.0000	54.341	.626	.717
x2	37.6429	14.821	1.000	.790

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	47.0952	30.283	.484	.770
y1.2	47.0238	28.902	.724	.753
y1.3	47.1667	28.825	.703	.753
y1.4	47.4048	28.832	.748	.752
y1.5	47.2143	29.343	.656	.759
y1.6	47.1190	28.400	.739	.749
y1.7	47.4286	28.397	.720	.749
y1.8	47.0476	28.242	.790	.746
y	25.1667	8.191	1.000	.881

*Lampiran 5***KUESIONER PENELITIAN**

Bapak/Ibu/Saudara/I yang saya hormati,

Saya mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang sedang melakukan penelitian di lembaga tempat bekerja Bapak/Ibu/Saudara/I. Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi.

Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan kepada Bapak/Ibu/Saudara/I dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan kondisi yang ada.

Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan sangat berarti bagi penelitian ini dan tentunya bagi pihak manajemen dalam lembaga ini sebagai masukan. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan tidak mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap diri Bapak/Ibu/Saudara/I.

Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/I, saya ucapkan terima kasih. Selamat bekerja dan semoga sukses.

1. Umur : .....
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki/ Perempuan
3. Status Perkawinan : Menikah/ Bujangan/ Duda/ Janda
4. Masa Kerja : ..... Tahun
5. Jabatan/Unit Kerja : .....
6. Pendidikan Terakhir : SD/ SLTP/ SMU/ DIPLOMA/ S1/ S2  
Lain-lain (Sebutkan).....

Keterangan : \* coret yang tidak perlu.

**Petunjuk Pengisian Kuesioner:**

1. Mohon di isi titik-titik sesuai dengan pertanyaan yang tersedia (Untuk Identitas Responden)
2. Mohon diberi tanda silang (X) pada pilihan tanggapan yang paling sesuai dengan keadaan yang Bapak/Ibu/ Saudara rasa atau alami.
3. Mohon dijawab tanpa pengaruh apapun, peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara.

**Keterangan :**

SS : Sangat Setuju  
 ST : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

## KUMPULAN PERTANYAAN

No.	ITEM PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
<b>A.</b>	<b>Bagian I</b>				
1.	Ilmu yang saya tempu disekolah/Universitas sangat bermanfaat bagi pekerjaan saya saat ini.				
2.	Ilmu yang saya tempu disekolah/universitas itu ada hubungannya dengan pekerjaan saya saat ini.				
3.	Saya harus mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diadakan oleh organisasi saya				
4.	Materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diadakan oleh organisasi sangat bermanfaat bagi pekerjaan saya.				
5.	Saya pernah mengikuti pelatihan/kursus yang sesuai dengan pekerjaan saya diluar lembaga organisasi.				
6.	Saya merasa perlu mengikuti pelatihan/kursus dilembaga luar untuk meningkatkan kemampuan bekerja.				
7.	Saya harus ikut dalam organisasi agama (majlis taklim).				
8.	Organisasi agama (majlis taklim) yang saya ikuti bermanfaat bagi pekerjaan saya.				
<b>B.</b>	<b>Bagian II</b>				
1.	Pujian yang diberikan oleh atasan saya dapat meningkatkan semangat bekerja.				
2.	Saran dan kritik dari atasan saya membuat saya nyaman dalam bekerja.				
3.	Saya termotivasi apabila atasan saya memberikan bimbingan/pengarahan kepada saya dalam hal pekerjaan.				
4.	Perhatian dan tanggapan terhadap ide, usulan, maupun saran yang saya ajukan memberikan dampak terhadap pekerjaan.				
5.	Penghargaan atas prestasi pekerjaan yang saya lakukan dari lembaga mempengaruhi saya dalam bekerja.				
6.	Rapat yang diadakan oleh atasan saya sangat bermanfaat bagi pekerjaan saya.				
7.	Kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh lembaga membuat saya nyaman dalam bekerja.				
8.	Sanksi yang ditetapkan lembaga mempengaruhi disiplin saya dalam bekerja.				
9.	Gaji yang saya terima dapat meningkatkan produktivitas saya dalam bekerja.				
10.	Tunjangan dan bonus yang diberikan lembaga dapat meningkatkan kinerja saya.				
11.	Keamanan, kenyamanan dan kebersihan lingkungan pekerjaan saya membuat saya nyaman dalam bekerja.				
12.	Fasilitas yang disediakan lembaga sangat mendukung saya dalam bekerja.				

C.	<b>Bagian III</b>				
1.	Saya melayani publik dengan tingkat kualitas, kuantitas serta efisiensi secara baik dan maksimal.				
2.	Dalam pelayanan publik yang saya berikan, masyarakat merasa puas.				
3.	Lembaga organisasi tempat saya bekerja sangat peka dan mengenali kebutuhan masyarakat.				
4.	Prioritas pelayanan yang lembaga berikan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.				
5.	Saya melaksanakan kegiatan sesuai dengan prinsip administrasi yang benar.				
6.	Pelayanan publik yang saya berikan sesuai dengan kebijakan lembaga organisasi.				
7.	Kebijakan lembaga organisasi sesuai dengan kehendak masyarakat.				
8.	Kinerja saya dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan prinsip, aturan dan etika lembaga organisasi.				



Lampiran 4 : TABULASI DATA KUESIONER

No	X 1. 1	X 1. 2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2. 10	X2. 11	X2. 12	Y1 .1	Y1 .2	Y1 .3	Y1 .4	Y1 .5	Y1 .6	Y1 .7	Y1 .8
1	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	1	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	1	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	1	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	1	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
6	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
9	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
10	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
14	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
17	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
19	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3
20	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
27	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3

28	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	
29	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2	3
31	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4
32	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	1	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
42	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	1	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4



## Lampiran2

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Asumsi yang digunakan ada 4 :

- a. Asumsi normalitas terpenuhi dengan histogram yang mengikuti kurva normal, titik-titik observasi pada normal p-p plot disekitar garis diagonal, dan nilai signifikansi pada 1 sample K-S lebih besar dari 0.05.
- b. Asumsi multikolinieritas terpenuhi dengan nilai VIF kurang dari 10 dan mendekati 1.
- c. Asumsi heterokedastisitas terpenuhi dengan nilai signifikansi masing-masing lebih besar dari 0.05.
- d. Asumsi autokorelasi terpenuhi dengan nilai DW diantara dU dan 4-dU (dari tabel DW).

## 1. Multikolinieritas (VIF)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.831	5.529		1.416	.165		
x1	.380	.156	.348	2.436	.020	.999	1.001
x2	.222	.106	.298	2.089	.043	.999	1.001

a. Dependent Variable: y

## 2. Heterokedastisitas (Rank Spearman)

## Correlations

			x1	x2	Abs_Res
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	1.000	.142	.191
		Sig. (2-tailed)	.	.371	.225
		N	42	42	42
	x2	Correlation Coefficient	.142	1.000	.221
		Sig. (2-tailed)	.371	.	.159
		N	42	42	42
	Abs_Res	Correlation Coefficient	.191	.221	1.000
		Sig. (2-tailed)	.225	.159	.
		N	42	42	42

## 3. Autokorelasi (DW)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.452 <sup>a</sup>	.204	.164	2.61736	2.219

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

## 4. Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55271947
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.697
Asymp. Sig. (2-tailed)		.716

a. Test distribution is Normal.

*Lampiran 1***Hasil Uji Validitas****X1****Correlations**

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.450**	.081	.065	.189	-.036	-.276	-.036	.303
	Sig. (2-tailed)		.003	.611	.681	.230	.823	.076	.823	.051
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x1.2	Pearson Correlation	.450**	1	.266	.482**	.181	-.365*	.026	.203	.510**
	Sig. (2-tailed)	.003		.089	.001	.250	.017	.872	.197	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x1.3	Pearson Correlation	.081	.266	1	.554**	.718**	.193	.506**	.343*	.818**
	Sig. (2-tailed)	.611	.089		.000	.000	.221	.001	.026	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x1.4	Pearson Correlation	.065	.482**	.554**	1	.345*	-.083	.376*	.518**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.681	.001	.000		.025	.603	.014	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x1.5	Pearson Correlation	.189	.181	.718**	.345*	1	.258	.429**	-.018	.702**
	Sig. (2-tailed)	.230	.250	.000	.025		.099	.005	.908	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x1.6	Pearson Correlation	-.036	-.365*	.193	-.083	.258	1	.080	-.032	.337
	Sig. (2-tailed)	.823	.017	.221	.603	.099		.614	.842	.131

	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x1.7	Pearson Correlation	-.276	.026	.506**	.376*	.429**	.080	1	.538**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.076	.872	.001	.014	.005	.614		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x1.8	Pearson Correlation	-.036	.203	.343*	.518**	-.018	-.032	.538**	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.823	.197	.026	.000	.908	.842	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x1	Pearson Correlation	.303	.510**	.818**	.734**	.702**	.237	.595**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.051	.001	.000	.000	.000	.131	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

**X2**

**Correlations**

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2
x2.1	1	.357*	.612**	.176	-.099	.254	-.084	.499**	.416**	.297	.179	.219	.545**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.264	.532	.104	.595	.001	.006	.056	.255	.164	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x2.2	.357*	1	.350*	.475**	.331*	.335*	.386*	.176	.332*	.167	.177	.207	.609**
	Sig. (2-tailed)	.020	.023	.001	.032	.030	.012	.265	.032	.291	.262	.189	.000

	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x2.3	Pearson Correlation	.612**	.350*	1	.252	.006	.135	-.197	.456**	.394**	.448**	.403**	.309*	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023		.107	.968	.396	.212	.002	.010	.003	.008	.046	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x2.4	Pearson Correlation	.176	.475**	.252	1	.391*	.755**	.386*	.370*	.127	.273	.479**	.318*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.264	.001	.107		.011	.000	.012	.016	.423	.080	.001	.040	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x2.5	Pearson Correlation	-.099	.331*	.006	.391*	1	.177	.668**	-.119	-.411**	-.282	.312*	.339*	.405**
	Sig. (2-tailed)	.532	.032	.968	.011		.263	.000	.451	.007	.071	.044	.028	.008
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x2.6	Pearson Correlation	.254	.335*	.135	.755**	.177	1	.477**	.551**	.277	.231	.372*	.229	.674**
	Sig. (2-tailed)	.104	.030	.396	.000	.263		.001	.000	.075	.142	.015	.144	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x2.7	Pearson Correlation	-.084	.386*	-.197	.386*	.668**	.477**	1	.182	-.055	-.128	.175	.268	.478**
	Sig. (2-tailed)	.595	.012	.212	.012	.000	.001		.249	.730	.420	.268	.086	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x2.8	Pearson Correlation	.499**	.176	.456**	.370*	-.119	.551**	.182	1	.503**	.494**	.252	.200	.639**

	Sig. (2-tailed)	.001	.265	.002	.016	.451	.000	.249		.001	.001	.108	.203	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x2.9	Pearson Correlation	.416**	.332*	.394**	.127	-.411**	.277	-.055	.503**	1	.676**	-.037	.323*	.458**
	Sig. (2-tailed)	.006	.032	.010	.423	.007	.075	.730	.001		.000	.814	.037	.002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x2.10	Pearson Correlation	.297	.167	.448**	.273	-.282	.231	-.128	.494**	.676**	1	.273	.605**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.056	.291	.003	.080	.071	.142	.420	.001	.000		.080	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x2.11	Pearson Correlation	.179	.177	.403**	.479**	.312*	.372*	.175	.252	-.037	.273	1	.537**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.255	.262	.008	.001	.044	.015	.268	.108	.814	.080		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x2.12	Pearson Correlation	.219	.207	.309*	.318*	.339*	.229	.268	.200	.323*	.605**	.537**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.164	.189	.046	.040	.028	.144	.086	.203	.037	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x2	Pearson Correlation	.545**	.609**	.597**	.712**	.405**	.674**	.478**	.639**	.458**	.539**	.604**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Y

Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y
y1.1	Pearson Correlation	1	.472**	.039	.332*	.601**	.202	.314*	.350*	.540**
	Sig. (2-tailed)		.002	.809	.032	.000	.199	.043	.023	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y1.2	Pearson Correlation	.472**	1	.621**	.330*	.397**	.623**	.317*	.748**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.033	.009	.000	.041	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y1.3	Pearson Correlation	.039	.621**	1	.484**	.238	.719**	.530**	.687**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.809	.000		.001	.129	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y1.4	Pearson Correlation	.332*	.330*	.484**	1	.623**	.572**	.764**	.504**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.032	.033	.001		.000	.000	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y1.5	Pearson Correlation	.601**	.397**	.238	.623**	1	.407**	.554**	.379*	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.129	.000		.007	.000	.013	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
y1.6	Pearson Correlation	.202	.623**	.719**	.572**	.407**	1	.428**	.594**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.199	.000	.000	.000	.007		.005	.000	.000

N		42	42	42	42	42	42	42	42	42
y1.7	Pearson Correlation	.314*	.317*	.530**	.764**	.554**	.428**	1	.554**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.043	.041	.000	.000	.000	.005		.000	.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42
y1.8	Pearson Correlation	.350*	.748**	.687**	.504**	.379*	.594**	.554**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.000	.001	.013	.000	.000		.000
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y	Pearson Correlation	.540**	.762**	.745**	.782**	.700**	.779**	.763**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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





PEMERINTAH KABUPATEN MALANG  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
Jalan KH. Agus Salim No. 7 Telp. (0341)366260 Fax. 366260  
MALANG - 65119

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 072/ **982** /421.205/2015

Untuk melakukan Survey / Research / Penelitian / KKN / PKL / Magang

Menunjuk : Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor : Un.3.5/PP.00/5912/2015 Tanggal 2 Desember 2015 Perihal Penelitian

Dengan ini kami **TIDAK KEBERATAN** dilaksanakannya kegiatan **Penelitian** oleh :

Nama / Instansi : M. Zainul Musthofa/Mhs Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Alamat : Jl Gajayan No 50 Malang

Thema/Judul/Survey/Research : Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Asisten Administrasi Sekretaris Daerah Pemkab Malang

Daerah/tempat kegiatan : Bagian Umum dan Protokol, Tata Usaha, Humas dan Bagian Organisasi Setda Kab. Malang

Lamanya : 1 Bulan

Pengikut : -

Dengan Ketentuan :

1. Mentaati ketentuan - ketentuan / Peraturan yang berlaku
2. Sesampainya ditempat supaya melapor kepada Pejabat setempat
3. Setelah selesai mengadakan kegiatan harap segera melapor kembali ke Bupati Malang Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Malang ;
4. Surat Keterangan ini tidak berlaku apabila tidak memenuhi ketentuan tersebut di atas

Malang, 07 Desember 2015

an. KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK



NIP : 19671204 199303 1 007

TEMBUSAN :

Yth.

1. Sdr. Dekan Fak. Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Sdr. Kepala Bagian : Umum dan Protokol, Humas, Tata Usaha dan Organisasi Setda Kab. Malang
3. Sdr. Mhs. Ybs
4. Arsip

## BIODATA PENELITI



### A. DATA PRIBADI

- Nama : Muhammad Zainul Musthofa
- Tempat tanggal Lahir : Lumajang, 17 Juli 1992
- Agama : Islam
- Alamat Asal : Bades RT02 RW04 Pasirian Lumajang
- Hobby : Musik
- No. Tlp : +6282234988397
- Email : Inoenkviikillms@gmail.com

### B. RIWAYAT PENDIDIKAN

- MI Bades, Tahun 2003
- MTS Bades, Tahun 2006
- MAN Lumajang, Tahun 2009
- Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2016

### C. PENGALAMAN ORGANISASI

- Anggota UKM MUSIK KOMMUST, UIN MALIKI Malang (2010-2011)
- Team Work Divisi LITBANG UKM MUSIK KOMMUST, UIN MALIKI Malang, periode (2011-2012).
- Ketua Divisi LITBANG UKM MUSIK KOMMUST, UIN MALIKI Malang, periode (2012-2013).
- Anggota Majelis Permusyawaratan Komunitas (MPK) UKM MUSIK KOMMUST, UIN MALIKI Malang, periode (2013-2015).
- Anggota Latian Kader Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Psikologi periode (2011-2012).

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Malang, 15 Januari 2016

Muhammad Zainul Musthofa