

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA ASN BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
ILMU PELAYARAN (BP2IP) BAROMBONG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**NURHALIMA
2017.MM.2.1176**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA ASN BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
ILMU PELAYARAN (BP2IP) BAROMBONG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**NURHALIMA
2017.MM.2.1176**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA ASN BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ILMU
PELAYARAN (BP2IP) BAROMBONG**

Oleh :

**NURHALIMA
2017.MM.2.1176**

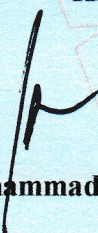
Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 15 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

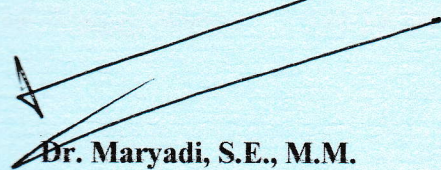

Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.



Dr. Drs. H. Muh. Said, M.M., M.AP.

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,


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


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

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

“PENGARUH FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ASN BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ILMU PELAYARAN (BP2IP) BAROMBONG”

Nama Mahasiswa : Nurhalima
NIM : 2017MM21176
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. Drs. H. Muh. Said, M.M., M.AP.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd
Tanggal Ujian : 15 Februari 2020
SK Penguji Nomor : 249/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

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

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

Makassar, 20 Februsri 2020

Mahasiswa Ybs,



NURHALIMA

2017.MM.2.1176

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “ Pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.”.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman. Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said, M.M., M. AP selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si Selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.

5. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Februari 2020

Penulis

ABSTRAK

Nurhalima. 2021. Pengaruh Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ASN Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Muh. Said.

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis : 1) Apakah motivasi, pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. 2) Apakah motivasi, pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. 3) Variabel mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

Penelitian dilaksanakan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong (BP2IP) Barombong. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penentuan sampel pada penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong sebanyak 35 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. 2) Motivasi, pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. 3) Variabel motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

Kata Kunci: Motivasi, Pengharapan, Insentif, Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja.



ABSTRACT

Nurhalima. 2021. *The Influence of Factors that Affecting the Performance of ASN in the Barombong Sailing Education and Training Center (BP2IP), supervised by Muhammad Idris and Muh. Said.*

This study aims to determine and analyze: 1) Whether motivation, expectations, incentives, education, training and work experience partially have a positive and significant effect on the performance of State Civil Servants at the Barombong Maritime Education and Training Center (BP2IP). 2) Do motivation, expectations, incentives, education, training and work experience simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Barombong Maritime Education and Training Center (BP2IP).3) Which variable has a more dominant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Barombong Maritime Education and Training Center (BP2IP).

The research was carried out at the Barombong Sailing Education and Training Center (BP2IP) Barombong. This research is quantitative research. Determination of the sample in this research includes all employees of the Education and Training Center for Sailing Science (BP2IP) Barombong as many as 35 people. Data collection methods used are questionnaires, interviews and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study conclude that: 1) Motivation partially affects the performance of the State Civil Apparatus of the Barombong Sailing Education and Training Center (BP2IP).2) Motivation, expectations, incentives, education, training and work experience simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus of the Barombong Sailing Education and Training Center (BP2IP). 3) The most dominant motivation variable influences the performance of the State Civil Apparatus at the Barombong Shipping Science Education and Training Center (BP2IP).

Keywords: *Motivation, Expectations, Incentives, Education, Training, Work Experienc*



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| SAMPUL DALAM | i |
| PENGESAHAN TESIS | ii |
| HALAMAN IDENTITAS | iii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II. KAJIAN PUSTAKA | |
| 2.1. Penelitian Terdahulu | 7 |
| 2.2. Motivasi..... | 8 |
| 2.3. Pengharapan | 15 |
| 2.4. Insentif | 16 |
| 2.5. Pendidikan | 18 |
| 2.6. Pelatihan..... | 19 |
| 2.7. Pengalaman Kerja..... | 20 |
| 2.8. Kinerja Aparat Sipil Negara | 22 |
| BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN | |
| 3.1. Kerangka Konseptual | 30 |
| 3.2. Hipotesis..... | 35 |
| 3.3. Definisi Operasional Variabel | 35 |
| BAB IV. METODE PENELITIAN | |
| 4.1. Desain Penelitian | 39 |
| 4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 39 |
| 4.3. Populasi dan Sampel | 39 |

| | | |
|-------|-------------------------------------|----|
| 4.4. | Teknik Pengumpulan Data | 40 |
| 4.5. | Metode Analisis Data..... | 40 |
| 4.5.1 | Uji Statistik Deskriptif | 40 |
| 4.5.2 | Uji Instrumen Penelitian | 41 |
| 4.5.3 | Uji asumsi Klasik | 42 |
| 4.5.4 | Regresi Linear Berganda | 44 |
| 4.5.5 | Pengujian Hipotesis | 45 |
| 4.6. | Definisi Operasional Variabel | 47 |

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | | |
|--------|--|----|
| 5.1. | Karakteristik Responden | 49 |
| 5.1.1. | Jenis Kelamin | 50 |
| 5.1.2. | Kelompok Umur | 50 |
| 5.1.3 | Tingkat Pendidikan | 50 |
| 5.1.4 | Pangkat/Golongan | 51 |
| 5.1.5 | Masa Kerja | 52 |
| 5.2. | Karakteristik Variabel Penelitian..... | 52 |
| 5.2.1 | Kinerja Pegawai | 53 |
| 5.2.2 | Motif..... | 54 |
| 5.2.3 | Pengharapan..... | 55 |
| 5.2.4 | Insentif | 56 |
| 5.2.5 | Pendidikan | 57 |
| 5.2.6 | Pelatihan | 58 |
| 5.2.7 | Pengalaman Kerja | 59 |
| 5.3. | Hasil Penelitian..... | 60 |
| 5.3.1 | Uji Instrumen Penelitian..... | 60 |
| 5.3.2 | Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 65 |
| 5.3.3 | Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda..... | 71 |
| 5.3.4 | Uji Hipotesis | 72 |
| 5.4. | Pembahasan | 78 |
| 5.4.1 | Pengaruh Motif terhadap kinerja pegawai..... | 78 |
| 5.4.2 | Pengaruh Pengharapan terhadap kinerja pegawai..... | 79 |
| 5.4.3 | Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai..... | 80 |
| 5.4.4 | Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja pegawai | 81 |
| 5.4.5 | Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai | 82 |
| 5.4.6 | Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja | 83 |
| 5.4.7 | Pengaruh Secara Simultan | 84 |
| 5.4.8 | Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan | 85 |

BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN

| | | |
|------|----------------|----|
| 6.1. | Simpulan | 66 |
| 6.2. | Saran | 66 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 49 |
| Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur | 50 |
| Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 50 |
| Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Golongan | 51 |
| Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 52 |
| Tabel 5.6 Konversi Penilaian Variabel Kinerja Pegawai..... | 53 |
| Tabel 5.7 Konversi Penilaian Variabel Motif..... | 54 |
| Tabel 5.8 Konversi Penilaian Variabel Pengharapan | 55 |
| Tabel 5.9 Konversi Penilaian Variabel Insentif..... | 56 |
| Tabel 5.10 Konversi Penilaian Variabel Pendidikan | 57 |
| Tabel 5.11 Konversi Penilaian Variabel Pelatihan | 58 |
| Tabel 5.12 Konversi Penilaian Variabel Pengalaman Kerja | 59 |
| Tabel 5.13 Hasil Uji Validasi | 60 |
| Tabel 5.14 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi..... | 62 |
| Tabel 5.15 Hasil Uji Reliabilitas Pengharapan..... | 62 |
| Tabel 5.16 Hasil Uji Reliabilitas Insentif..... | 63 |
| Tabel 5.17 Hasil Uji Reliabilitas Pendidikan | 63 |
| Tabel 5.18 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan | 64 |
| Tabel 5.19 Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja | 64 |
| Tabel 5.20 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja ASN | 65 |
| Tabel 5.21 Hasil Pengujian Normalitas | 67 |
| Tabel 5.22 Hasil Uji Heterokedastisitas..... | 68 |
| Tabel 5.23 Hasil Uji Multikoloneritas | 70 |
| Tabel 5.24 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda | 71 |
| Tabel 5.25 Hasil Uji Simultan (F) | 73 |
| Tabel 5.26 Hasil Uji Parsial (T)..... | 75 |
| Tabel 5.27 Hasil Analisis Koefisien Determinasi..... | 77 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian | 34 |
| Gambar 5.1 Hasil Pengujian Normalitas..... | 66 |
| Gambar 5.2 Uji Heterokedasitas..... | 68 |

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Penelitian
2. Tabulasi Data
3. Hasil Olah Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci bagi kelangsungan suatu organisasi karena hal itu merupakan aset organisasi yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Dengan demikian, masalah departemen sumberdaya manusia merupakan masalah yang kompleks bagi organisasi, dibandingkan dengan departemen lainnya.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan sangat menentukan di antara sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Artinya, walaupun diakui bahwa aset-aset non manusianya, seperti kantor, peralatan, teknologi tetap memainkan peranan penting, akan tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka semuanya akan menjadi tidak efektif. Tidaklah mengherankan jika cita-cita dan tujuan serta program organisasi yang telah dirumuskan dengan baik hanya akan tetap menjadi impian indah yang tidak pernah terwujud jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terampil. Di sisi lain sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat meningkatkan

efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi yang bersangkutan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Dalam pelaksanaan tugasnya, sumber daya manusia tentu memperhatikan aspek serta ketepatan dan kecermatan. Aspek kecepatan mencakup kesederhanaan prosedur dan kecepatan penyelesaian dokumen. Ketepatan dan kecermatan mencakup kesesuaian dasar-dasar pembangunan, ketepatan kualitas dan waktu penyelesaian.

Sumber daya manusia sebagai pelaku dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila pada dirinya terdapat motivasi dan kemampuan sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan. Pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan anggota organisasi yang diharapkan dapat berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan. Di samping itu, mereka juga merupakan individu-individu yang memiliki tujuan tertentu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan dalam diri mereka yang menyebabkan ia melakukan sesuatu untuk mencapainya sebagai suatu tujuan atau hasil. Kebutuhan manusia banyak ragamnya dan masing-masing manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda dan dapat berubah dalam waktu yang berbeda pula. Oleh karena itu, perlunya ada dorongan yang menjadi motivasi bagi manusia untuk mencapai hasil yang maksimal demi mewujudkan kebutuhan mereka.

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Standford Sperling (dalam Mangkunegara, 2009) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat di simpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja semakin meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Serta orang senang melakukan pekerjaanya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja aparat sipil negara maka diperlukan motivasi yang tinggi, kemampuan, dan kompensasi yang memadai.

Motivasi dan kemampuan setiap pegawai secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada kinerjanya, oleh karena itu untuk menjamin agar pelaksanaan tugas dapat tercapai sesuai dengan rencana, kinerja pegawai perlu dioptimalisasikan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap organisasi termasuk dalam hal ini Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. Oleh karenanya, kinerja pegawai perlu mendapat perhatian

serius. Seorang Aparat Sipil Negara (ASN) dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau optimal apabila pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan memenuhi tiga kriteria yakni ketepatan waktu penyelesaian, kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

Dari pengamatan di lapangan diketahui bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong, yang secara garis besarnya adalah pada faktor motivasi dan kemampuan yang dimiliki pegawai pada instansi tersebut. Kurangnya motivasi dan kemampuan ini menyebabkan kinerja pegawai sampai saat ini belum optimal. Hal ini terlihat antara lain masih terdapatnya tugas-tugas yang belum memenuhi harapan, belum diterapkan manajemen berdasarkan karier, adanya kecenderungan untuk menunda waktu penyelesaian pekerjaan dan kuantitas serta kualitas hasil pekerjaan yang kurang memenuhi harapan.

Kemudian, kompensasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sistem kompensasi ini adalah suatu cara penggajian yang penetapannya besarnya jasa yang didasarkan system kompensasi ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan. Jadi dalam system kompensasi pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung kecermatan kalkulasi mereka. Kesimpulannya hendaknya dasar penentuan sistem kompensasi memberikan kepuasan bagi pegawai. Apabila pegawai merasakan kepuasan terhadap gaji yang diperolehnya maka akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi, pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong?
2. Apakah motivasi, pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong?
3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, Pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, Pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat hasil penelitian ini antara lain adalah :

1. Sebagai bahan informasi atau input bagi pimpinan khususnya pada pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong guna meningkatkan Kinerja bagi para pegawai dalam lingkungannya.
2. Sebagai alat evaluasi dan perbandingan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dalam desain pengaruh motivasi, kemampuan dan kompensasi terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan sebagai pembanding terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ardhyan Krisdiyanto (2010), dengan judul *An Analysis Of Factors Influencing Motivation And Its Impact On Employees Performance Improvement*, hasil penelitian ini memberi dukungan pada penelitian yang melaporkan bahwa motivasi dan kemampuan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.
2. Maria Ulfa, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana, 2012, dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan auto 2000 malang Sutoyo, maka karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo merasa sangat puas dengan pemberian kompensasi yang diberika perusahaan, baik kompensasi financial maupun kompensasi non finansial.
3. Sudarto (2010) melakukan penelitian dengan judul, " Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja". Penelitian dilakukan terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara X dengan jumlah 1.012 responden. Alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)*. Salah satu hasil penelitiannya menegaskan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Relevansinya dengan penelitian ini adalah adanya keterkaitan dua variabel

penelitian yaitu variabel motivasi kerja serta kinerja/prestasi kerja sehingga penelitian ini bisa dipakai sebagai acuan atau pembanding, Perbedaannya adalah pada penelitian ini tidak menggunakan budaya organisasi sebagai variabel eksogen.

4. Mulyani (2009), melakukan penelitian yang menghubungkan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat untuk mencapai tujuannya bekerja. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan berdampak pada pelaksanaan kerja (prestasi atau kinerja) yang lebih tinggi pula.
5. Penelitian Mehta *et. al.* (2009) berjudul; "*Leadership Style, Motivation and Performance in International Marketing Channels*", bertujuan melihat hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Analysis of Variance (ANOVA)* dan analisis regresi. Salah satu hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tingginya motivasi berbanding lurus dengan tingginya kinerja.

2.2. Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) disini dimaksudkan : desakan yang alami untuk merumuskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk

mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.

Motivasi adalah merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai sebagai individu dan sebagai suatu kelompok pegawai yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Dilihat dari aspek manajemen, motivasi dapat dilihat sebagai berikut :

Menurut susilo martoyo (1998) bahwa keberhasilan pengelola organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut. disinilah sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja pegawai, antara lain adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugasnya mereka sesuai aturan dan pengarahan. Karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui dan dimiliki sebaik-baiknya oleh setiap pimpinan atau setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain.

Selanjutnya menurut Bochori zainun (1979) motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarahan potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas—tugasnya perseorangan maupun kelompok-kelompok organisasi.

Selanjutnya menurut Sondang P. Siagian (1983) motivasi dapat didefinisikan: keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan

sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa motivasi adalah rangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan.

Seseorang akan termotivasi dalam bekerja apabila orang tersebut mempunyai harapan dan manfaat untuk dapat dia bekerja. Secara lebih lengkap, hubungan antara motivasi dengan harapan dan manfaat menurut pendapat soedjadi (2010) dapat dijelaskan sebagai berikut :

“Manusia termotivasi untuk bekerja dengan bergairah, apabila ia memiliki keyakinan akan terpenuhinya harapan- harapan (Expectancies= E) yang didambakannya, serta manfaat, daya tarik dan hasil konkrit (valance of outcome = V) yang akan diperolehnya. Itu berarti bahwa semakin tinggi terpenuhinya seseorang akan harapan-harapan (E) dan hasil konkrit yang diperolehnya (V), maka semakin tinggi pula motivasi positif (M) yang akan ditunjukkan olehnya. Dalam kaitan ini maka dapat dituliskan rumusnya, yaitu $M = (E+V)$ ”.

Motivasi secara implisit berarti bahwa pimpinan organisasi berada ditengah-tengah para bawahannya dan dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan korelasi jika diperlukan. Dan secara eksplisit dalam pengertian ini jelas terlihat bahwa para pelaksana operatif dalam memberikan jasa-jasanya memerlukan beberapa macam perangsang. Perangsang-perangsang yang diharapkan untuk diperoleh baik secara moril maupun materil.

Pendapat lain mengenai motivasi lebih lengkap dikemukakan oleh Atkinson (scott, 1967) sebagai berikut :

“ Motivasi strenght in the form of an equation- Motivation = f(motive+ Expectancy + Incentive) atau $M=f (M+E+I)$. Kekuatan dari motivasi untuk melakukan beberapa kegiatan, adalah suatu fungsi dari :

1. The streht of the motive wich is the position of a motives, representing a level of urgency for fulfillment. (kekuatan yang menjadi alasan bergerak adalah suatu keadaan dimana dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motive-motive yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk suatu kepentingan).
2. Expectancy wich is probability that the act will obtain the goal. (harapan adalah dimana kemungkinan atau keyakinan perbuatan akan mencapai tujuan).
3. The value of the incentive which is the reward hopped for obtaining goal. (nilai dari incentive dimana ganjaraan-ganjaraan demi tercapainya tujuan).

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat tiga faktor di dalam motivasi, yakni : motif atau dorongan, harapan dan insentif.

1. Motif (Motive)

Motif disamakan dengan kata-kata motives, motif, dorongan, alasan. Motif adalah daya dorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Menurut Abraham sperling (1987) mengemukakan bahwa “ *motives is defined as atendency to activity, started by a drive and ended by an adjusment.*

The adjustment is said to satisfy the motive".(Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

William J. Stanton (1981) mendefinisikan bahwa " A Motive is a *stimulated need which a goal – oriented individual seeks to satisfy*".(suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas).

Selanjutnya Roseinzweig (1970) menjelaskan bahwa motif adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya adalah suatu kecenderungan menyumbangkan perbuatan / tingkah laku tertentu. Dorongan untuk melakukan sesuatu perbuatan tingkah laku tertentu dapat datang dari luar maupun dapat merupakan hasil suatu proses pemikiran dalam diri seseorang.

Dari pendapat-pendapat yang diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau tingkah laku dan untuk mencapai tujuan yang dikehendakinya.

Alasan-alasan manusia melakukan sesuatu perbuatan atau tingkah laku adalah karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan yang bersifat fisik maupun kebutuhan non fisik. Kebutuhan manusia menurut Keith Davis (1977) dapat dibagi menjadi dua kelompok kebutuhan pokok

yakni kebutuhan fisik atau kebutuhan primer dan kebutuhan social atau kebiutuhan sekunder, sebagai berikut :

- 1 *Basic physiological or primery needs. Some of physiological need are hunger, thirst, sex, sleep, air to breath and statisfatory temporative (* kebutuhan fiisik atau kebutuhan utama misal, lapar, haus, tidur bernafas dan lain-lainya).
- 2 *Social and psicological needs, called secondary needs. Secondary needs are nebulous because they represent need of mind spirit, rathaer than the physical body. Examples rivalry self esteem, self of assertion, giving belonging and receiving affection. (* kebutuhan siosial atau kebutuhan psikologis yang disebut kebutuhan kedua, misal ; harga diri, rasa untuk bersaing, memberi rasa kasih sayang dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas, maka jelas bahwa motivasi seseorang sangat erat kaitannya dengan usaha orang tersebut dlam memnuhi kebutuhan hidupnya. Dibawah ini akan dikemukakan pendapat Abraham Maslow tentang hierarki kebutuhan manusia (Siagian, 1992 : 148) yaitu :

- a. kebutuhan Fisiologis (*physiological Needs*) adalah merupakan kebutuhan primer (utama) yang harus dipenuhi sebelum memenuhi kebutuhan lainnya. Hal ini mutlak karena pemenuhan kebutuhan biologis diperlukan, agar setiap orang dapat melangsungkan hidupnya. Kebutuhan ini pada pokoknya meliputi : sandang, pangan, papan. Mengingat arti pentingnya kebutuhan biologis, maka usaha motivasi harus dimulai dengan mengaitkannya.

- b. Kebutuhan akan ketentraman (*safety needs*). Dengan terpenuhinya kebutuhan primer, maka kebutuhan akan ketentraman mulai mempengaruhi sikap dan tingkah laku manusia. Hal ini mengarahkan kepada kebutuhan yang bermanfaat untuk ketentraman, keamanan jiwa, badan dan harta, baik bagi dirinya maupun keluarganya. Kebutuhan ini juga mencakup kapasitas ekonomis, tatanan batas-batas sikap dan tingkah laku yang diperolehnya dan dapat diterima, sehingga tidak timbul perasaan takut berbuat salah.
- c. Kebutuhan social(*social needs*). Setelah secara relatif individu dapat memenuhi kebutuhan biologis dan ketentraman, maka kebutuhan sosial akan menjadi motivasi sikap dan bergabung dan diterima oleh orang-orang lain dalam lingkungan atau kelompoknya. Ia menginginkan persahabatan timbal balik, mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan pengharapan (*esteem atau egoistic needs*), meliputi harga diri (self esteem) dan reputasi. Kebutuhan untuk dihargai mencakup kepercayaan diri, prestasi (achievement), kemampuan, pengetahuan, menghormati diri sendiri (self-respect) dan kebebasan. Sedangkan kelompok kedua berkaitan dengan reputasi individu atau penghargaan dari orang lain yang mencakup status dan pengakuan. Hal ini dipandang penting karena adanya penghargaan dan dihormati oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk aktualisasi diri (*self actualization*) adalah puncak dari segala kebutuhan, apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dapat dipenuhi, orang ingin mandiri. Hal ini meliputi kebutuhan –kebutuhan untuk merealisasikan potensinya sendiri, memenuhi atau mencapai tujuan-tujuan

pengembangan diri sendiri secara kontinyu, kreatif dalam arti seluas luasnya.

Dikalangan Aparat Sipil Negara (PNS) pada umumnya kebutuhan yang bersifat fisik adalah berupa pemenuhan fasilitas perumahan, kendaraan, gaji (termasuk tunjangan) dan uang lembur. Sedangkan kebutuhan yang bersifat non fisik berupa peningkatan karir (pangkat dan jabatan), penghargaan dan pelayanan asuransi kesehatan (askes).

2.3. Pengharapan (Expectancy)

Menurut Morce (1981) pengharapan (expentancy) dapat diartikan sebagai berikut : *“Expectancy which is the probability thaat the act will obtain the goal”*. Pengharapan adalah merupakan kemungkinan bahwa dengan perbuatan akan mencapai tujuan.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Levingson (1973) sebagai berikut :

“ The individual is influenced in his action by two major sources of role expectations the formal demands made by company as spelled out in the job, and the informal ones made by the group contacted by the individual in the work situation. This both formal and informal atructure the sosial situation and the devide his place in it”. (Individu dipengaruhi kelakuannya oleh dua sumber yang besar, yaitu tuntunan formal dari pihak pekerjaan yang terperinci dalam tugas yang seharusnya dilakukan. Dan tuntutan formal yang diatur oleh kelompok-kelompok yang ditemui individu dalam lingkungan kerja. Jadi ada daya-daya harapan secara formal dan informal yang kedua –duanya menuntut kelakuan tertentu dari individu. Sebagai akibat dari tuntutan ini, individu berusaha untuk

menyusun suatu struktur dalam situasi sosial yang ia hadapi dan untuk mendefinisikan peranan dia di dalam struktur tersebut).

Dari uraian diatas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sumber harapan yang berhubungan dengan pegawai adalah tuntutan formal dan tuntutan informal. Tuntutan formal dari pimpinan yang terperinci dalam tugas yang seharusnya dilakukan diantara pegawai yang satu dengan yang lainnya serta ditentukan siapa yang harus memberikan laporan dan kepada siapa saluran-saluran resmi dan wewenang tersebut disampaikan. Sedangkan tuntutan informal memiliki fungsi yang memberikan kepada para pegawai suatu perasaan aman, dan kerja sama yang efektif.

Harapan PNS dari aspek tuntutan formal berupa uraian tugas pekerjaan, batasan tanggung jawab terhadap hasil pelaksanaan tugas, penilaian atas prestasi kerja secara obyektif yang tertuang dalam sasaran kinerja pegawai (SKP). Sedangkan harapan dilihat dari aspek tuntutan non formal berupa kerja sama (team work) antara atasan dan rekan kerja dan kepercayaan atasan dalam bentuk pendelegasian wewenang.

2.4. Insentif (Incentive)

Insentif adalah suatu rangsangan atau daya tarik yang sengaja diberikan pada pegawai dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Insentif dapat diganti dengan kata : “ Alat Motivasi” sarana motivasi, sarana penimbulkan motiv atau sarana yang menimbulkan dorongan dengan istilah tersebut pembatasan, penggantian istilah,

dapatlah dihindarkan pengkacabalauan penggunaan istilah yang menyangkut motivasi tersebut.

Veteles (1973) mengemukakan bahwa insentif (incentive) itu ada dua bentuk sebagai berikut :

1. incentive may be positive in character the sence of facilitating or promoting a particular form of behavior sich as material. Rewards, praise, anticipated success etc. (insentif dapat bersifat positif dalam arti mau berbuat sesuatu dan tingkah laku, sebagaimana hadiah-hadiah yang berupa material, pujian, merasa berhasil dengan baik dan sebagainya).
2. Negative incentive in the sense of in hibiting or hampering of one kids or another, such as reproof, penalties, removal of privilages, etc. (insentif negatif dalam arti tanggapan atau reaksi yang melarang atau menghalang-halangi serta menghambat atau sejenisnya yang lain, sebagaimana misalnya : celaan/ teguran, hukuman-hukuman pemecatan dan atau penghapusan hak-hak istimewa dan sebagainya).

Pendapat lain mengenai insentif dinyatakan oleh Siagian(1995) bahwa “insentif merupakan bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para pegawai yang ada dalam organisasi. Berbagai system insentif yang dikenal dewasa ini dapat digolongkan pada dua kelompok utama, yaitu system insentif pada tingkat individual dan pada tingkat kelompok”.

Sedangkan Agus Tulus (2010) berpendapat bahwa “Insentif adalah merupakan pemberian berupa financial dan non financial yang didasarkan atas prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaanya

dengan tujuan agar yang bersangkutan dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasinya”.

Berdasarkan uraian diatas, maka insentif bagi para Aparat Sipil Negara adalah berupa pemberian penghargaan yaitu satyalencana karya satya, dan upah kerja atas prestasinya.

2.5. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekumpulan manusia yang diwariskan dari satu generasi ke generasi selanjutnya melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian.

Ada juga yang mengatakan definisi pendidikan adalah suatu usaha sadar yang dilakukan secara sistematis dalam mewujudkan suasana belajar-mengajar agar para peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya. Dengan adanya pendidikan maka seseorang dapat memiliki kecerdasan, akhlak mulia, kepribadian, kekuatan spiritual, dan keterampilan yang bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat.

Dalam bahasa Inggris, kata pendidikan disebut dengan *Education* dimana secara etimologis kata tersebut berasal dari bahasa Latin, yaitu *Eductum*. Kata *Eductum* terdiri dari dua kata, yaitu *E* yang artinya perkembangan dari dalam keluar, dan *Duco* yang artinya sedang berkembang. Sehingga secara etimologis arti pendidikan adalah proses mengembangkan kemampuan diri sendiri dan kekuatan individu.

Jadi, secara singkat pengertian pendidikan adalah suatu proses pembelajaran kepada peserta didik agar memiliki pemahaman terhadap sesuatu dan membuatnya menjadi seorang manusia yang kritis dalam berpikir.

Yang dimaksud dengan tingkat pendidikan disini adalah pendidikan formal pegawai negeri sipil yaitu pendidikan yang ada hubungannya dengan tugas utama

Hal ini dapat dipahami karena tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang tugas memungkinkan pegawai bekerja dengan efektif dan efisien. Sehingga akan menguntungkan bagi organisasi/ instansi itu sendiri.

2.6. Pelatihan

Adalah pelatihan yang pernah diikuti berupa tugas fungsional yang ada hubungannya dengan tugas utama.

Sejalan dengan pendapat saksono (1990) menyatakan bahwa : “Dengan pelatihan, para pegawai menjadi lebih memahami maksud, tujuan serta pokok organisasi, dengan demikian mereka akan lebih menaruh minat dan perhatian pada bidang pekerjaannya masing-masing”.

Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas.

Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

Pengertian ini didasarkan pada definisi yang dikemukakan oleh Sudjan bahwa : *“Training is a process used by organization to meet their goals. It is called into operation when a discrepancy is perceived between the current situation and a preferred state of affairs”*. Pelatihan adalah upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi sehingga pelatihan dapat diartikan sebagai kegiatan edukatif untuk membawa keadaan perilaku peserta pelatihan saat ini kepada perilaku yang lebih baik sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

2.7. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang dimaksud adalah pengalaman kerja pegawai pada instansi / organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat *Andrew E. Sikula* yang menyatakan bahwa pengalaman kerja seorang pegawai akan memberikan keterampilan dan pemahaman yang baik atas pekerjaan dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki pengalaman kerja.

Toha (2010) berpendapat bahwa merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang didapat dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman.

Selanjutnya, Soejadji (1992) berpendapat bahwa : “Melalui pendidikan dan latihan yang tepat (terencana dan terpadu) akan meningkatkan motivasi pegawai (pimpinan maupun non pimpinan) untuk semakin meningkatkan pula prestasi (performance, achievement) maupun produktifitasnya”.

2.7.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Menurut Manulang yang di maksud pengalaman kerja adalah proses pengetahuan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. (Manulang, 1984) Foster menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- **Lama waktu atau masa kerja.** Ukuran seseorang tentang waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- **Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.** Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip prosedur, kebijakan atau informasi lain yang di butuhkan oleh karyawan. pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang di butuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- **Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.** Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek –aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan (Foster, 2001).

Dari uraian tersebut dapat di ketahui bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakanya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat meduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta di pengaruhi faktor lainya yaitu : lama/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. oleh karena itu seorang karyawan mempunyai pengalaman kerja adalah seorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan Aparat Sipil Negara (ASN) sangat terkait dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang diikuti dan pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan. Kemampuan kerja dapat dilihat dari pemahaman atas tugas pokok dan fungsi unit kerjanya, pemahaman berbagai ketentuan perundang-undangan dan kebijaksanaan pimpinan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya dan keterampilan peralatan kantor yang mendukung dalam kelancaran dan penyelesaian pekerjaan.

2.8. Kinerja Aparat Sipil Negara

Kinerja Aparat Sipil Negara pada hakekatnya merupakan suatu hasil kerja, baik dilihat dari segi keteepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas maupun kuantitas hasil pelaksanaan tugas yang dibebankannya dapat tercapai dengan memnuhi ketiga hal diatas.

Untuk membahas masalah kinerja hal yang pertama perlu diperhatikan dan dibahas adalah mengenai pengertian kinerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1991) kinerja diartikan sebagai suatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan dan kemampuan kerja. Berdasarkan pengertian kinerja tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diartikan sama dengan prestasi kerja. Prestasi kerja dapat pula diartikan sebagai keseluruhan hasil pelaksanaan tugas yang dilakukaaan oleh seorang pegawai dimana hasil pelaksanaan kegiatan tersebut benar- benar telah sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya, baik secara kualitas maupun kuantitas (M.Agus Tulus, 2010).

Selanjutnya siagian (1995) mendefinisikan prestasi kerja adalah pencapaian pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh anggota organisasi sesuai dengan beban tugas baik kualitas maupun kuantitas yang didasarkan pada analisis jabatan. Dengan demikian, seseorang dapat dikatakan berprestasi apabila yang bersangkutan telah berhasil melaksanakan tugaasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Kohler, (1979: 125). Terminology kinerja secara umum sebagai berikut :

“Performance, a general term applied to allof the conduct of the activities of an organization over a period of time, often with reference to some standart such as past of project costs, an efficiency, managemant responsibility, or the like.” (terminologi kerja secara umum digunakan untuk sebagian atau keseluruhan perilaku kegiatan suatu organisasi melalui periode waktu, berdasarkan penjelasan untuk beberapa satndart yang dibakukan sebelumnya

atau proyeksi pembiayaan, berdasarkan efisiensi, tanggung jawab manajemen atau pertanggungjawaban, atau karena menyukainya”.

Sedangkan menurut peraturan pemerintah Nomor : 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil, mengartikan prestasi kerja sebagai : “ *Hasil kerja yang dicapai oleh seorang Aparat Sipil Negara dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.*

Berdasarkan rumusan mengenai pengertian kinerja tersebut diatas, terdapat persamaan pengertian. Pertama, prestasi kerja merupakan hasil kerja kedua, hasil kerja dilihat baik segi kuantitas maupun dari segi kualitas. Ketiga, hasil pelaksanaan tugas sesuai yang diberikan kepadanya pegawai yang bersangkutan.

Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator untuk mengukur kinerja atau prestasi kerja adalah : hasil kerja pegawai baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas sesuai dengan beban tugasnya dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Menurut Soedjadi (2010), kinerja atau prestasi kerja berhubungan dengan berbagai faktor. Semakin tinggi motivasi (M) dan semakin tinggi kemampuan *ability(A)*, maka *prestasi kerja (p)* akan semakin tinggi pula. Yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\mathbf{P = (M \times A)}$$

P = kinerja, prestasi (performance)

M = Motivasi, dorongan , rangsangan, (motivation)

A = Kemampuan (ability)

Dengan memperhatikan pengertian kinerja seperti telah diuraikan diatas, maka jelas banyak manfaat yang dapat dipetik menurut Martoyo (1992) menguraikan manfaat penilaian kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut :

“Penilaian kinerja / prestasi kerja (performance appraisal) adalah : proses melalui mana organisasi–organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Apabila penilaian prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasi dari para pegawai. Hal ini tentunya akan menguntungkan kantor yang bersangkutan. Paling tidak para pegawai akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau team penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada, akan dapat merupakan cambuk bagi kemajuan–kemajuan mereka mendatang.

Dengan memperhatikan penilaian prestasi kerja sebagaimana diuraikan diatas sebagaimana yang dikemukakan oleh soekidjo Notoatmodjo (1998) bahwa manfaat yang dapat dipetik dari penilaian kinerja pegawai, diantaranya terdapat 10 (sepuluh) yaitu :

- a. Perbaikan prestasi kerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, pimpinan dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
- b. Penyesuain-penyesuain kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu pimpinan dalam pengambilan keputusan untuk menentukan bentuk kompensasi lainnya.

- c. Keputusan-keputusan penempatan. Promosi, demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, prestasi yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dan mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing kepegawaian.
- g. Ketidakakuratan informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen kepegawaian lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat (teliti) dapat mengakibatkan keputusan-keputusan kepegawaian yang diambil menjadi tidak tepat.
- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

- i. Kesempatan kerja yang adil, penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- j. Tantangan-tantangan eksternal. Kadang- kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi dan kemampuan pegawai merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja atau prestasi kerja.

2.8.1. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964) yang merupakan bahwa :

$$\textit{Human performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{skill}$$

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari- hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental seseorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (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.

Sikap mental siap secara psikofisik terbentuk karena pegawai mempunyai “MODAL dan KREATIF”. Modal merupakan singkatan dari M= mengolah, O = otak, D= dengan, A = aktif, L= lincah, sedangkan kreatif singkatan dari K= keinginan maju, R= rasa ingin tahu tinggi, E= energi, A= analisis sistematis, T= terbuka dari kekurangan, I= inisiatif tinggi, dan P= pikiran luas. Dengan demikian, pegawai tersebut mampu mengolah otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu tinggi, energik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran luas terarah.

David C. McClelland seperti yang dikutip dari A.A. Prabu Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”.

Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Selanjutnya, McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu pertama memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. kedua, berani mengambil resiko. Ketiga, memiliki tujuan yang realistik. Keempat, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. Kelima, memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. Keenam, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram. Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau mengarahkan. Dalam manajemen, motivasi hanya ditujukan pada sumber daya manusia khususnya bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan sumber daya dan potensi dan bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Rivai(2005) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.

Pengharapan adalah bentuk dasar dari kepercayaan akan sesuatu yang diinginkan akan didapatkan atau suatu kejadian akan berbuah kebaikan di waktu yang akan datang. Pada umumnya harapan berbentuk abstrak, tidak tampak, tetapi diyakini bahkan terkadang, dibatin dan dijadikan sugesti agar terwujud. Namun adakalanya harapan tertumpu pada seseorang atau sesuatu. Pada praktiknya banyak orang mencoba menjadikan harapannya menjadi nyata dengan cara berdoa atau berusaha.

Insentif merupakan kompensasi khusus yang diberikan perusahaan atau kantor kepada karyawan di luar gaji, guna untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja. Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa

dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan.

Pendidikan adalah suatu proses pembelajaran pengetahuan, kemampuan serta keterampilan yang dilihat dari kebiasaan setiap orang, yang menjadi bahan warisan dari orang sebelumnya hingga sekarang. Dan pendidikan juga sangat dibutuhkan dalam penunjang pengetahuan serta penelitian ataupun pelatihan.

Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas.

Pengalaman merupakan peristiwa yang benar-benar pernah dialami. Pengungkapan pengalaman secara narasi berarti mengemukakan atau memaparkan suatu peristiwa atau pengalaman yang pernah dialami berdasarkan urutan waktu terjadinya peristiwa.

Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan di hadapi. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih mengerti apa yang harus di lakukan ketika menghadapi masalah.

Kinerja secara efektif hanya dapat dicapai apabila semua aspek yang terdapat di dalamnya dilakukan secara integral dan menyeluruh. Tujuan atau kondisi ideal organisasi hanya dapat dicapai dengan sebuah integralisasi antar semua aspek dan bagian. Pengembangan kompetensi sumber daya dan kebutuhan akan sumber daya yang didasarkan atas proses dinamika integrasi dilandasi atas kemampuan organisasi untuk mengungkap pengadaan yang dilakukan benar-benar memberikan hasil pekerjaan baik dari segi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang akan bermuara pada peningkatan produktivitas organisasi. Sehingga penambahan kuantitas atau jumlah tenaga serta penambahan pengembangan kualitas akan meningkatkan nilai tambah serta menekan biaya operasional organisasi. Semua aspek tersebut merupakan proses integrasi dalam pencapaian kinerja secara efektif.

Kinerja pegawai pada Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong masih belum optimal sehingga diperlukan suatu kondisi yang dapat memotivasi dan menambah kemampuan pegawai agar setiap individu sumber daya manusia dapat melaksanakan tugas-tugas yang belum diselesaikan dengan tepat waktu dan hasil yang dicapai belum memenuhi harapan.

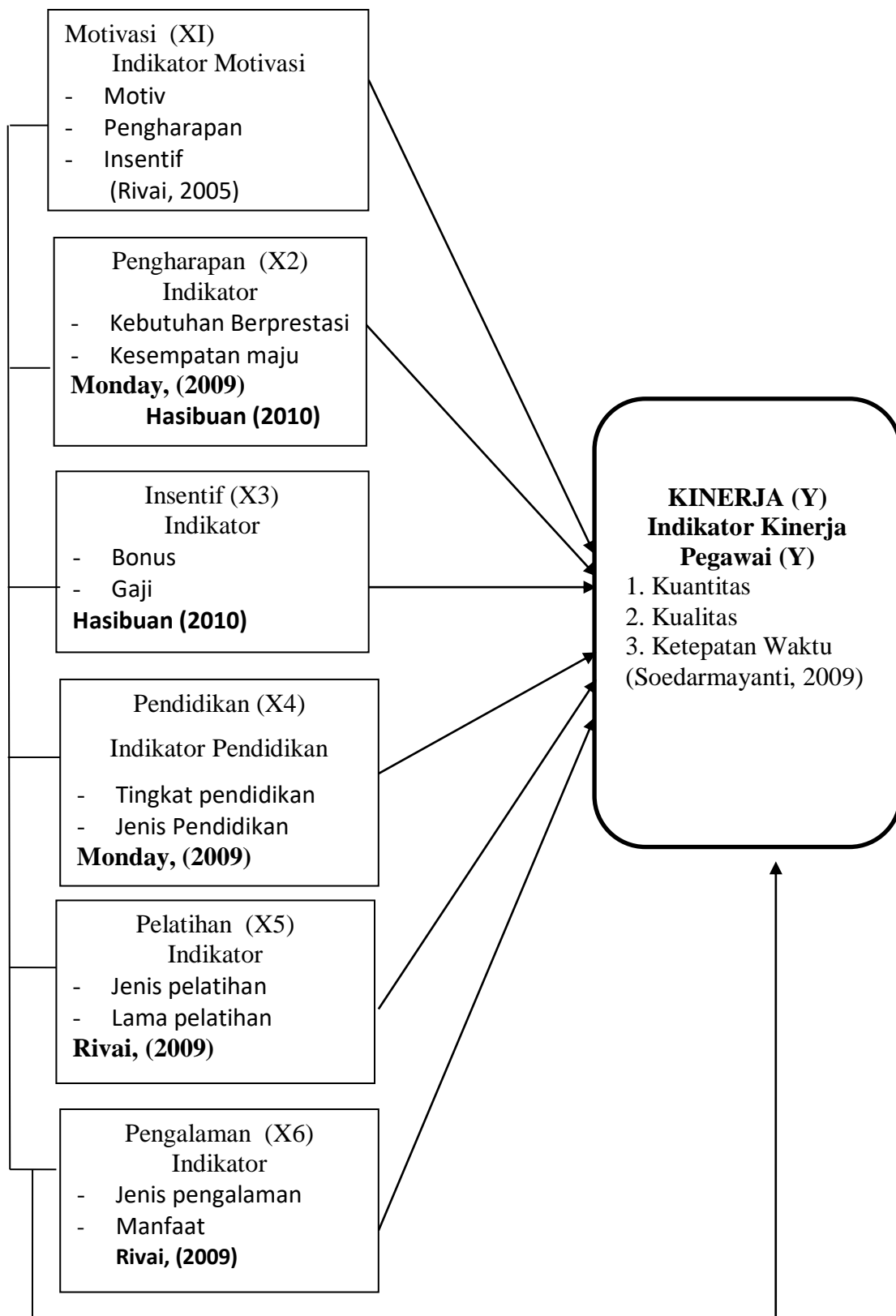
Hal tersebut didasarkan bahwa motivasi pegawai dipengaruhi oleh motif pegawai, pengharapan dan insentif. Sedangkan kemampuan pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, jenis pelatihan dan pengalaman kerja. Dengan mengoptimalkan motivasi dan kemampuan pegawai maka diharapkan kinerja pegawai pada Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP)

Barombong dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga pekerjaan yang terbengkalai dan kualitas pekerjaan yang tidak memenuhi harapan tidak ditemukan lagi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagaimana terlihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian:

motif (X_1), pengharapan (X_2), insentif (X_3), pendidikan (X_4), pelatihan (X_5), dan pengalaman kerja (X_6) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.



3.2. Hipotesis

Berdasarkan uraian sebagaimana telah dikemukakan di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga bahwa motivasi, Pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.
2. Diduga bahwa motivasi, Pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.
3. Diduga bahwa motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi, pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan dan pengalaman sebagai variabel bebas. Setiap variabel bebas tersebut di beri simbol X1, X2, X3.X4, X5 dan X6 Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja pegawai yang diberi simbol Y.

Beberapa konsep yang terdapat dala penulisan ini perlu dijelaskan definisi operasionalnya sebagai berikut:

1. Motivasi adalah pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan. Variabel motivasi diukur dengan 3 indikator dari (Rivai,2005) yaitu: motif, pengharapan dan insentif. Definisi operasional dari indikator variable penelitian sebagai berikut:
 - a. Motif adalah dorongan dalam diri yang timbul dikarenakan adanya kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh pegawai BP2IP Barombong.
 - b. Pengharapan adalah kepercayaan yang muncul atau keinginan pegawai untuk mendapatkan suatu kejadian yang baik di waktu akan datang.
 - c. Insentif adalah kompensasi khusus kepada pegawai diluar gaji guna memotivasi dalam bekerja.
2. Pengharapan adalah keinginan yang muncul pada diri pegawai sehingga termotivasi dalam bekerja. Variabel pengharapan diukur dari indikator yaitu:
 - a. Kebutuhan berprestasi adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk suksesnya pegawai.
 - b. Kesempatan maju adalah sejauhmana pekerjaan yang digeluti oleh pegawai dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dalam karier di masa yang akan datang.
3. Insentif adalah balas jasa yang di berikan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan kemampuan organisasi dan kinerja pegawai. balas jasa yang mampu mengikat karyawan bertujuan menimbulkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Variable insentif diukur dari indikator yaitu:

- a. Bonus adalah upah tambahan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan kantor.
 - b. Gaji adalah bentuk pengeluaran untuk kompensasi yang di bayarkan kepada pegawai yang berupa nilai nominal pembayaran pokok gaji dengan di tambah nilai tunjangan-tunjangan yang sah.
4. Pendidikan adalah tingkat pendidikan yang di miliki pegawai sehingga membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Variable pendidikan diukur dengan indikator yaitu:
- a. Tingkat pendidikan adalah suatu proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan di tempuhnya dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh.
 - b. Jenis pendidikan adalah satuan pendidikan yang dikelompokkan sesuai dengan sifat dan tujuannya.
5. Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi maupun di luar untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja pegawai. Variabel pelatihan diukur dengan indikator yaitu:
- a. Jenis pelatihan adalah sebuah subsistem di dalam suatu kantor yang menekankan pada perbaikan kinerja pegawai.
 - b. Lama pelatihan adalah waktu pelatihan, berapa lama di laksanakan pelatihan pegawai.
6. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan

Variable pengalaman diukur dengan indikator yaitu :

- a. Jenis pengalaman ditinjau dari pengalaman masa lalu pegawai.
 - b. Manfaat pengalamankerja sangat berpengaruh besar terhadap unjuk pegawai dalam kantor.
7. Kinerja adalah suatu prestasi/hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Indikator kinerja adalah :Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu penyelesaian tugas
- a. Kuantitas pekerjaan adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak berdasarkan target yang ada.
 - b. Kualitas pekerjaan adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang telah di tentukan.
 - c. Ketepatan waktu adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah bersifat kuantitatif, sehingga metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Alasan digunakannya metode ini, karena didasarkan atas pertimbangan bahwa metode ini sangat relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Penggunaan metode survey ini bertujuan untuk mendapatkan data yang valid dan obyektif melalui penyebaran angket kepada responden.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada lingkup Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan lebih mudah diperoleh dan akurat serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian ini. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian selama 3 bulan yaitu bulan November 2019 sampai Januari 2020.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong berjumlah 35 orang.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket).

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada perusahaan developer. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.
2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

4.5. Metode Analisis Data

Metode Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Uji kualitas data, Uji instrument penelitian, Uji asumsi klasik, Analisis regresi linear berganda dan Uji Hipotesis.

4.5.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiono(2011) statistikdeskriptif adalah statistik yang di gunakan untuk menganalisis data dengan cepat mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

4.5.2 Uji Instrumen Penelitian

4.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Penelitian ini menggunakan *person correlation*, yaitu untuk menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan pertanyaan.

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan komputer SPSS 20. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan Uji Bartlett Test of Sphericity (Bartlett, 1937). Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas convergent validity dan divergent validity.

a. Convergent Validity

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor loading dan AVE.

Convergent validity digunakan untuk mengecek nilai loading item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai convergent validity diterima jika nilai AVE diatas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981)

b. Divergent validity

Divergent validity diukur berdasarkan correlation matrix dan discriminant validity. Discriminant validity meliputi nilai korelasi dan reliabilitas di antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksirkan struktur mana yang saling tumpah tindih.

4.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran dan Bougie, 2013). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien cronbach`s alpha yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi. Indikator pengukuran reliabilitas menurut Cortina (1993) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut:

- a. 0.80–1,0 = ReliabilitasBaik
- b. 0,60–0,79 = ReliabilitasDiterima
- c. < 0,60 = ReliabilitasBuruk

4.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah model regresi yang di buat dapat di jadikan alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasi yang akan di gunakan yaitu, Uji normalitas, Uji multikolonearitas, Uji hetereskedastitas.

4.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti yang di ketahui

bahwa uji statistik T dan uji statistik F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka Uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil, (Ghozali,2013).

Metode yang digunakan yang lebih handal adalah dengan melihat norma probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya(Ghozali,2013).

4.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinearitas dapat juga dilihat dari

1. nilai toleransi dari lawannya
2. *Variance inflation factor*(VIF)

Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan VIF tinggi(karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya Uji Multikolinearitas adalah nilai Tolerance $\geq 0,10$ atau = nilai VIF ≥ 10 (Ghozali,2013).

4.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terdapat ketidak-samaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variansi dari pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2013)

4.5.4 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi yang di dalamnya terdapat satu variabel devenden(Y) dan lebih dari satu varibel indevende (X), varibel devenden adalah variabel yang terikat yang di pengaruhi oleh variabel indevenden atau bebas. variabel devenden dalam penelitian ini adalah kinerja dan variabel indevenden dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, kepemimpinan transformasionl ,dan motivasi kerja.

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan Rumus yang di gunakan dari Sudjana (1996), adalah :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y = kinerja pegawai

x_1 = kemampuankerja

x_2 = kepemimpinantransformasional

x_3 = motivasikerja

b_0 = konstanta

b_1 - b_3 = kofisiensiregresi

e= error

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variable terikat, di gunakan koefisien determinasi (R^2)

Adapun koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

Dimana :

$$\text{Jumlah kuadratregresi} = SSTotal - SSE$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = SS \text{ Total} = \sum(Y - \bar{Y})^2$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = SSE = \sum(Y - \hat{Y})^2$$

4.5.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis ini di lakukan dengan tiga pengujian, yaitu uji Statistik F, Uji statistik T dan Uji determinasi.

4.5.5.1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel Independen (bebas) (X) terhadap variabel dependen (terikat) (Y) (Kuncoro, 2003).

Rumusan hipotesis untuk uji F dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, maka variable independen secara simultan tidak terdapat pengaruh terhadap variable dependen.
2. $H_0 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, maka variable independen (X) secara simultan terdapat pengaruh terhadap variable dependen (Y).

Ketentuan dari uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

4.5.5.2. Uji t (Uji Parsial)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Kuncoro, 2003). Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. H_0 : $\beta_1 \leq 0$, tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (independen X) terhadap variabel terikat (dependen) (Y).
2. H_a : $\beta_1 > 0$, terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Dengan kriteria ketentuan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.
2. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

4.5.5.3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. r^2 yang kecil berarti variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variabel variabel dependen.

Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bisa terdapat jumlah variabel yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka pasti r^2 meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel

devenden. Oleh karna itu banyak penelitian menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted r²* saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali,2013).

4.6. Definifi Operasional Variable

Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini ada 4 variabel yaitu, 1(satu) variabel terikat (devendent variable) dan 6 (tiga) variabel bebas (Indevendent variable). Variable yang terikat adalah unsur yang di pengaruhi oleh variable bebas sedangkan variabel bebas adalah unsur yang menentukan atau mempengaruhi unsur yang lain. Tanpa variable bebas, variable terikat tidak akan ada atau tidak muncul, hal ini disebabkan karena ke dua variable ini saling mempengaruhi dan sangat erat hubugannya. Dengan kata lain muncul tidaknya atau ada tidaknya variable terikat tergantung atau terkait ada tidaknya atau muncul tidaknya variable bebas tertentu. Pada penelitian ini, yang di tetapkan menjadi variable terikat yaitu, kinerja pegawai (Y), sedangkan di tetapkan menjadi variabel bebas adalah, motivasi(X1), pengharapan (X2) , insentif (X3), pendidikan (X4), Pelatihan (X5) dan pengalaman kerja (X6).

Definisi oprasional dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi adalah pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan. Variabel motivasi di ukur dengan 3 indikator dari (Rivai,2005) yaitu: motiv, pengharapan dan insentif.
2. Pengharapan adalah keinginan yang muncul pada diri pegawai sehingga termotivasi dalam bekerja. Variabel pengharapan diukur dengan indikator yaitu: kebutuhan berprestasi dan kesempatan mutu.

3. Insentif adalah balas jasa yang di berikan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan kemampuan organisasi dan kinerja pegawai. balas jasa yang mampu mengikat karyawan bertujuan menimbulkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Variable insentif diukur 2 indikator yaitu: bonus dan gaji.
4. Pendidikan adalah tingkat pendidikan yang di miliki pegawai sehingga membantu dalam menyelesaikan pekerjaanya. Variable pendidikan diukur dengan 2 indikator yaitu: tingkat pendidikan dan jenis pendidikan.
5. Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi maupun di luar untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja pegawai. Variabel pelatihan diukur dengan indikator yaitu: jenis pelatihan dan lama pelatihan.
6. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Variable pengalaman diukur dengan indikator yaitu : jenis pengalaman dan manfaat pengalaman kerja.
7. Kinerja adalah suatu prestasi/hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Indikator kinerja adalah : Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu penyelesaian tugas

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai struktural di lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. Hasil penelitian terhadap 35 orang responden pegawai struktural di lingkungan Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong, maka berikut beberapa deskripsi responden sebagai sampel dalam penelitian :

5.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 5.1 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki – laki | 27 | 77.14 |
| Perempuan | 8 | 22.86 |
| Total | 35 | 100 % |

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yang jumlahnya 27 orang (77,14%) sedangkan responden perempuan berjumlah 8 orang (22,86%). Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai laki-laki masih mendominasi lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

5.1.2. Kelompok Umur

Tabel 5.2 : Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

| Kelompok Umur | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| 21 – 30 | 2 | 5.71 |
| 31 - 40 | 17 | 48.57 |
| 41 - 50 | 13 | 37.14 |
| 51 – 60 | 3 | 8.57 |
| Total | 35 | 100 % |

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 2 di atas memperlihatkan bahwa kelompok umur 21-30 tahun sebanyak 2 orang (5.71%), kelompok umur 31-40 tahun sebesar 17 orang (48.57%), kelompok umur 41-50 tahun terdapat 13 orang (37,14%) sedangkan kelompok 51-60 tahun yang jumlahnya hanya 3 orang (8,57%). Berdasarkan data kelompok umur di atas maka terdapat indikator adanya peluang bagi Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong untuk ditingkatkan kinerjanya pada masa yang akan datang.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tabel 5.3 : Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Jenis Pendidikan | Jumlah | Presentase |
|------------------|--------|------------|
| SLTA | 4 | 11.43 |
| D3 | 8 | 22.86 |
| S1 | 20 | 57.14 |
| S2 | 3 | 8.57 |
| Total | 35 | 100 % |

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden mayoritas adalah S1 sebanyak 20 orang (57,14%) sedangkan yang terkecil adalah tingkat pendidikan S2 yaitu 3 orang (8,57%). Data tersebut di atas menunjukkan bahwa pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong banyak terdorong untuk meningkatkan kualifikasi ijazahnya dalam rangka menyesuaikan perkembangan persyaratan jabatan yang ada.

5.1.4. Pangkat/Golongan

Tabel 5.4 : Distribusi Responden Berdasarkan Golongan

| Golongan | Jumlah | Presentase |
|----------------|--------|------------|
| Golongan II/a | 4 | 11.43% |
| Goongan II/c | 8 | 22.86% |
| Golongan III/a | 20 | 57.14% |
| Golongan III/b | 3 | 8.57% |
| Total | 35 | 100 % |

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4 di atas maka terdapat 35 orang Golongan II/a (11.43%), golongan II/c 8 orang (22.86%), golongan III/a sebanyak 20 orang (57.14%), dan golongan III/b 3 orang (8.57%). Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong khususnya pegawai struktural umumnya diduduki oleh pegawai golongan III karena dianggap mampu dan ahli memegang jabatan yang diberikan.

5.1.5. Masa Kerja

Tabel 5.5 : Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| 1 – 10 tahun | 3 | 8.57 |
| 11 – 20 tahun | 26 | 74.28 |
| >20 tahun | 6 | 17.14 |
| Total | 35 | 100 % |

Sumber : Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 5 di atas maka masa kerja 1-10 tahun sebanyak 3 orang (8.57%), masa kerja 11-20 tahun sebanyak 26 orang (74.28%) dan masa kerja >20 tahun sebanyak 6 orang (17.14%).

5.2. Karakteristik Variabel Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran/ distribusi data, baik berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Nilai-nilai yang disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif, yaitu nilai rata-rata, simpangan baku, modus, median, distribusi frekuensi serta grafik histogram.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi tujuh bagian yaitu : (1) kinerja pegawai, (2) motif, (3) pengharapan, (4) insentif, (5) tingkat pendidikan, (6) pelatihan dan (7) pengalaman kerja. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Sedangkan uraian

singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut akan dikemukakan berikut ini.

5.2.1 Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor variabel kinerja pegawai menyebar antara 9 sampai dengan 18 skor rata-rata adalah 13.0285 dengan simpangan baku atau standar deviasi sebesar 2.0217. Median sebesar 13,00. Oleh karena median lebih kecil dari skor rata-rata maka distribusi data condong ke kiri. Hal itu menunjukkan proporsi kinerja pegawai yang kurang baik lebih besar daripada kinerja yang baik.

Data pada distribusi frekuensi selanjutnya dikonversi dalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah seperti terlihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 5.6. Konversi Penilaian Variabel Kinerja Pegawai

| Kategori | Nilai (skor) | Frekuensi | Persentase |
|---------------|--------------|-----------|------------|
| Sangat Tinggi | 17 – 18 | 3 | 8.6 |
| Tinggi | 15 - 16 | 1 | 2.9 |
| Sedang | 13 - 14 | 20 | 57.1 |
| Rendah | 11 - 12 | 8 | 12.8 |
| Sangat Rendah | 9 – 10 | 3 | 8.6 |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Dianalisis dari data Primer, 2020

Dari Tabel 5.6 konversi tersebut dapat diketahui bahwa skor kinerja pegawai yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 3 orang (8,60%), kategori tinggi sebanyak 1 orang (2,9%), kategori sedang 20 orang (57,10%), kategori rendah 8 orang (12,8%) dan kategori sangat rendah 3 orang (8,60%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam kategori

sedang mendominasi kinerja pegawai pada lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

5.2.2 Motif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor variabel motif menyebar antara 8 sampai dengan 17 skor rata-rata adalah 12,9143 dengan simpangan baku atau standar deviasi sebesar 2,1743. Median sebesar 13,00. Oleh karena median lebih besar dari skor rata-rata maka distribusi data berdistribusi cenderung ke kanan. Hal itu menunjukkan motif yang berkategori tinggi lebih besar dari motif yang berkategori rendah

Data pada distribusi frekuensi selanjutnya dikonversi dalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah seperti terlihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 5.7. Konversi Penilaian Variabel Motif

| Kategori | Nilai (skor) | Frekuensi | Persentase |
|---------------|--------------|-----------|------------|
| Sangat Tinggi | 16 – 17 | 4 | 11.4 |
| Tinggi | 14 - 15 | 7 | 20.0 |
| Sedang | 12 - 13 | 18 | 51.5 |
| Rendah | 10 - 11 | 4 | 11.4 |
| Sangat Rendah | 8 – 9 | 2 | 5.7 |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Dianalisis dari data Primer, 2020

Dari Tabel 5.7 konversi tersebut dapat diketahui bahwa skor motif yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 4 orang (11,4), kategori tinggi sebanyak 7 orang (20,0%), kategori sedang 18 orang (51.5%), kategori rendah 4

orang (11.40%) dan kategori sangat rendah sebanyak 2 orang (5.7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motif dalam kategori sedang.

5.2.3 Pengharapan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor variabel pengharapan menyebar antara 7 sampai dengan 18 skor rata-rata adalah 11.4571 dengan simpangan baku atau standar deviasi sebesar 2,1874. Median sebesar 11,00. Oleh karena median lebih kecil dari skor rata-rata maka distribusi data condong ke kiri. Hal itu menunjukkan pengharapan tinggi lebih kecil daripada pengharapan rendah.

Data pada distribusi frekuensi selanjutnya dikonversi dalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah seperti terlihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 5.8. Konversi Penilaian Variabel Pengharapan

| Kategori | Nilai (skor) | Frekuensi | Persentase |
|---------------|--------------|-----------|------------|
| Sangat Tinggi | 17 - 18 | 1 | 2.9 |
| Tinggi | 15 - 16 | 3 | 8.6 |
| Sedang | 13 - 14 | 3 | 8.6 |
| Rendah | 10 - 12 | 24 | 68.57 |
| Sangat Rendah | 7 - 9 | 4 | 11.4 |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Dianalisis dari data Primer, 2020

Dari Tabel 5.8 konversi tersebut dapat diketahui bahwa skor pengharapan yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 1 orang (2,90), kategori tinggi dan sedang masing-masing sebanyak 3 orang (8,6%), kategori rendah 24 orang

(68.57%) dan kategori sangat rendah sebanyak 4 orang (11.4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengharapan dalam kategori rendah.

5.2.4 Insentif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor variabel insentif menyebar antara 3 sampai dengan 6 skor rata-rata adalah 3.9143 dengan simpangan baku atau standar deviasi sebesar 0.9509. Median sebesar 4,00. Oleh karena median lebih besar dari skor rata-rata maka distribusi data condong ke kanan. Hal itu menunjukkan insentif tinggi lebih besar daripada insentif rendah.

Data pada distribusi frekuensi selanjutnya dikonversi dalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah seperti terlihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 5.9. Konversi Penilaian Variabel Insentif

| Kategori | Nilai (skor) | Frekuensi | Persentase |
|---------------|--------------|-----------|------------|
| Sangat Tinggi | 6 | 3 | 8.6 |
| Tinggi | 5 | 5 | 14.3 |
| Sedang | 4 | 13 | 37.1 |
| Rendah | 3 | 14 | 40.0 |
| Sangat Rendah | - | - | - |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Dianalisis dari data Primer, 2020

Dari Tabel 5.9 konversi tersebut dapat diketahui bahwa skor insentif yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 3 orang (8,60), kategori tinggi sebanyak 5 orang (14,3%), kategori sedang 13 orang (37.1%) dan kategori rendah

sebanyak 14 orang (40.0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengharapan dalam kategori rendah.

5.2.5 Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor variabel pendidikan menyebar antara 3 sampai dengan 8 skor rata-rata adalah 5.4 dengan simpangan baku atau standar deviasi sebesar 1.3547. Median sebesar 6,00. Oleh karena median lebih besar dari skor rata-rata maka distribusi data condong ke kanan. Hal itu menunjukkan proporsi pendidikan yang tinggi lebih besar daripada pendidikan yang rendah.

Data pada distribusi frekuensi selanjutnya dikonversi dalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah seperti terlihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 5.10. Konversi Penilaian Variabel Pendidikan

| Kategori | Nilai (skor) | Frekuensi | Persentase |
|---------------|--------------|-----------|------------|
| Sangat Tinggi | 8 | 2 | 5.7 |
| Tinggi | 7 | 4 | 11.4 |
| Sedang | 6 | 13 | 37.1 |
| Rendah | 5 | 7 | 20.0 |
| Sangat Rendah | 3-4 | 9 | 25.7 |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Dianalisis dari data Primer, 2020

Dari tabel konversi tersebut dapat diketahui bahwa skor pendidikan yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 2 orang (5,70%), kategori tinggi sebanyak 4 orang (11,4%), kategori sedang 13 orang (37,10%), kategori rendah 7

orang (20%) dan kategori sangat rendah 9 orang (25.70%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan termasuk dalam kategori sedang.

5.2.6 Pelatihan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor variabel pelatihan menyebar antara 7 sampai dengan 14 skor rata-rata adalah 10.4286 dengan simpangan baku atau standar deviasi sebesar 1.3781. Median sebesar 10,00. Oleh karena median lebih kecil dari skor rata-rata maka distribusi data condong ke kiri. Hal itu menunjukkan proporsi pelatihan yang tinggi lebih kecil daripada pelatihan yang rendah.

Data pada distribusi frekuensi selanjutnya dikonversi dalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah seperti terlihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 5.11. Konversi Penilaian Variabel Pelatihan

| Kategori | Nilai (skor) | Frekuensi | Persentase |
|---------------|--------------|-----------|------------|
| Sangat Tinggi | 14 | 1 | 2.9 |
| Tinggi | 13 | 1 | 2.9 |
| Sedang | 11 - 12 | 16 | 45.7 |
| Rendah | 9 – 10 | 15 | 42.8 |
| Sangat Rendah | 7 – 8 | 2 | 5.7 |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Dianalisis dari data Primer, 2020

Dari tabel konversi tersebut dapat diketahui bahwa skor pelatihan yang berada pada kategori sangat tinggi dan tinggi masing-masing 1 orang (2,90%), kategori sedang 16 orang (45,70%), kategori rendah 15 orang (42.8%) dan

kategori sangat rendah 2 orang (5.70%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan termasuk dalam kategori sedang.

5.2.7 Pengalaman Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor variabel pengalaman kerja menyebar antara 2 sampai dengan 7 skor rata-rata adalah 4.3143 dengan simpangan baku atau standar deviasi sebesar 1.7451. Median sebesar 4,00. Oleh karena median lebih kecil dari skor rata-rata maka distribusi data condong ke kiri. Hal itu menunjukkan proporsi pengalaman yang tinggi lebih kecil daripada pelatihan yang rendah.

Data pada distribusi frekuensi selanjutnya dikonversi dalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah seperti terlihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 5.12. Konversi Penilaian Variabel Pengalaman Kerja

| Kategori | Nilai (skor) | Frekuensi | Persentase |
|---------------|--------------|-----------|------------|
| Sangat Tinggi | 7 | 4 | 11.4 |
| Tinggi | 6 | 7 | 20.0 |
| Sedang | 5 | 6 | 17.1 |
| Rendah | 4 | 5 | 14.3 |
| Sangat Rendah | 2 – 3 | 13 | 37.2 |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber : Dianalisis dari data Primer, 2020

Dari tabel konversi tersebut dapat diketahui bahwa skor pengalaman yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 4 orang (11,4%), kategori tinggi sebanyak 7 orang (20,00%), kategori sedang 6 orang (17,10%), kategori rendah 5 orang (14.3%) dan kategori sangat rendah 13 orang (14.30%). Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja termasuk dalam kategori sangat rendah.

5.3 Hasil Penelitian

5.3.1 Uji Instrument Penelitian

5.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel atau $df = (N-2) = 34-2 = 32 = 0,278$.

Tabel 5.13
Hasil Uji Validasi

| Variabel | Item | Corrected item-total correlation | Ket. |
|------------------|------|----------------------------------|-------|
| Motivasi (X1) | P1 | 0.461 | Valid |
| | P2 | 0.486 | Valid |
| | P3 | 0.485 | Valid |
| | P4 | 0.589 | Valid |
| | P5 | 0.217 | Valid |
| Pengharapan (X2) | P6 | 0.425 | Valid |
| | P7 | 0.658 | Valid |
| | P8 | 0.589 | Valid |
| | P9 | 0.320 | Valid |
| | P10 | 0.373 | Valid |
| Insentif (X3) | P11 | 0.352 | Valid |
| | P12 | 0.593 | Valid |
| | P13 | 0.226 | Valid |
| | P14 | 0.264 | Valid |
| | P15 | 0.441 | Valid |

| | | | |
|------------------------------|-----|--------------|-------|
| Pendidikan (X4) | P16 | 0.584 | Valid |
| | P17 | 0.388 | Valid |
| | P18 | 0.577 | Valid |
| | P19 | 0.466 | Valid |
| | P20 | 0.092 | Valid |
| Pelatihan (X5) | P21 | 0.072 | Valid |
| | P22 | 0.523 | Valid |
| | P23 | 0.671 | Valid |
| | P24 | 0.547 | Valid |
| | P25 | 0.295 | Valid |
| Pengalaman Kerja (X6) | P26 | 0.243 | Valid |
| | P27 | 0.438 | Valid |
| | P28 | 0.545 | Valid |
| | P29 | 0.278 | Valid |
| | P30 | 0.670 | Valid |
| Kinerja ASN (Y) | P31 | 0.631 | Valid |
| | P32 | 0.201 | Valid |
| | P33 | 0.481 | Valid |
| | P34 | 0.582 | Valid |
| | P35 | 0.326 | Valid |

5.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0.60 . Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.14
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .002 | 5 |

Sumber: Output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X1 di atas, 5 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih kecil dari 0.60 yaitu sebesar 0.002. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 5.15
Hasil Uji Reliabilitas Pengharapan (X2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .138 | 5 |

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X2 di atas, 5 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.138. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 5.16
Hasil Uji Reliabilitas Insentif (X3)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha ^a | N of Items |
| -.524 | 5 |

Sumber: Output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X3 di atas, 5 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar -0.524. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 5.17
Hasil Uji Reliabilitas Pendidikan (X4)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha ^a | N of Items |
| -.163 | 5 |

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X4 di atas, 5 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.163. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 5.18
Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X5)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha ^a | N of Items |
| .400 | 5 |

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X5 di atas, 5 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.400. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 5.19
Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman kerja (X6)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha ^a | N of Items |
| .086 | 5 |

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X6 di atas, 5 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0.086. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 5.20
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja ASN (Y)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha ^a | N of Items |
| -.020 | 5 |

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Y di atas, 5 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih kecil dari 0.60 yaitu sebesar 0.020. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

5.3.2 Hasil uji asumsi klasik

5.3.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi variabel pengguna atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

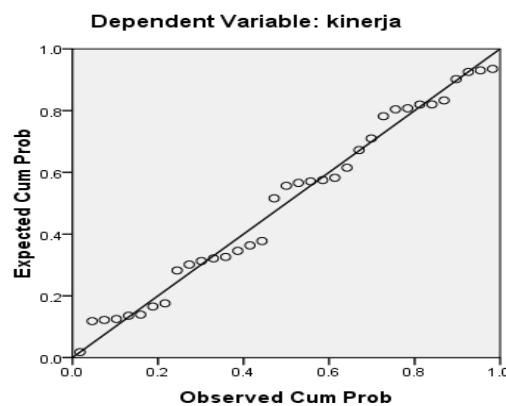
Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah di kumpulkan berdistribusi normal atau di ambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa data statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat di asumsikan berdistribusi normal. Biasa di katakan sampel besar.

Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan di bandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual

normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013).

Gambar 5.21
Hasil Pengujian Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber Data yang di olah SPSS, 2019

Berdasarkan gambar 5.16 dapat di lihat bahwa pada grafik probability plot terlihat titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal memberikan pola distribusi yang normal. Maka dapat di simpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu juga uji statistik dapat di gunkan untuk menguji normalitas residual , adalah uji statistik nonparametik kolomogorov_smirnov(k-s) jika nilai signitifikan dari pengujian kolomogorov-smimov $>0,005$ berarti data normal (Ghozale, 2013).

Hasil uji normalitias adalah kolomogorav-smimov dapat di lihat dari tabel berikut :

Tabel 5.22
Hasil Pengujian Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .96679785 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .092 |
| | Positive | .092 |
| | Negative | -.090 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .542 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .931 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| | | |

Sumber: Data Diolah, 2019

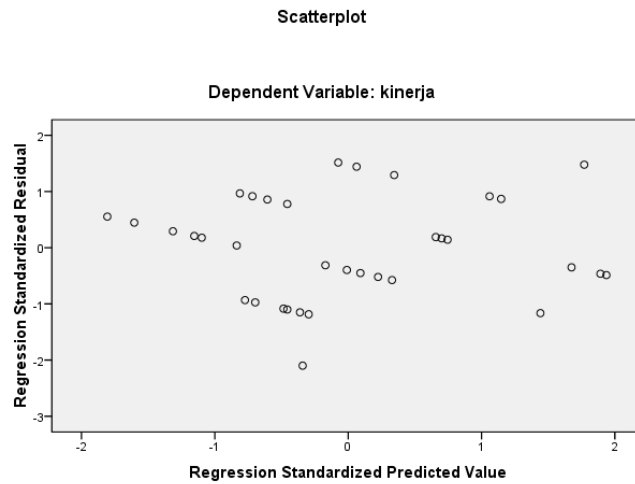
Dari data di atas bahwa nilai signifikan dan pengujian kolmogorov-smirnov yaitu ; $0,931 > 0,05$ sehingga di katakan bahwa data adalah normal.

5.3.2.2 Uji Heterokedastitas

Uji Heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamat ke pengamatan yang lain. jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka di sebut homokedastitas dan jika berbeda di sebut heterokedastitas (Ghazali, 2013).

Gambar 5.23

Uji Heterokedastitas



Sumber: Data Diolah, 2019

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas layak di pakai.

Tabel 5.24
hasil uji heterokedastisitas dengan uji glekser

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 29.297 | 10.258 | | 2.856 | .008 |
| | motif | .253 | .172 | .254 | 1.469 | .153 |
| | pengharapan | -.348 | .169 | -.367 | -2.059 | .049 |
| | insentif | -.265 | .233 | -.225 | -1.140 | .264 |
| | pendidikan | .134 | .193 | .127 | .693 | .494 |
| | pelatihan | -.267 | .218 | -.230 | -1.224 | .231 |
| | pengalaman | .187 | .189 | .181 | .988 | .332 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil di atas pada tabel 5.24 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi $1,153 > 0,05$, artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel motivasi (x1). Diketahui nilai signifikan nilai variabel penghasilan sebesar $1.049 > 0,05$, dan artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel penghasilan (x2). Diketahui nilai signifikan variabel insentif sebesar $1.264 > 0,05$, artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel Insentif (x3). Diketahui nilai signifikan variabel pendidikan sebesar $1.494 > 0,05$, artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel pendidikan (x4). Diketahui nilai signifikan variabel pelatihan sebesar $1.231 > 0,05$, artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel pelatihan (x5). Diketahui nilai signifikan variabel pengalaman kerja sebesar $1.330 > 0,05$, artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel ini.

5.3.2.3 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas (motivasi, penghasilan, insentif, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasinya antar sesama variabel independen (motivasi, penghasilan, insentif, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja) yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013). Uji multikolonieritas

dapat di lihat dari nilai *tolerance* dan *variens inflation factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel indeviden. Nilai *cutoff* yang lai biasanya di pakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah $tolerance \leq$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 0,10$. Hasil uji multikolonieritas dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 5.25
Hasil Uji Multikolonieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 29.297 | 10.258 | | 2.856 | .008 | | |
| motif | .253 | .172 | .254 | 1.469 | .153 | .895 | 1.118 |
| pengharapan | -.348 | .169 | -.367 | -2.059 | .049 | .837 | 1.195 |
| insentif | -.265 | .233 | -.225 | -1.140 | .264 | .683 | 1.463 |
| pendidikan | .134 | .193 | .127 | .693 | .494 | .798 | 1.253 |
| pelatihan | -.267 | .218 | -.230 | -1.224 | .231 | .753 | 1.329 |
| pengalaman | .187 | .189 | .181 | .988 | .332 | .796 | 1.256 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber data hasil olah SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 5.25 dapat di ketahui bahwa hasil perhitungan nilai *variens inflation factor* (VIF) menunjukan tidak ada variabel indeviden yang memiliki nilai VIF >10. Jadi dapat di simpulkan tidak ada multikoloniertas antara variabel indeviden dalam model regresi.

5.3.3 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Tabel 5.26
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 29.297 | 10.258 | | 2.856 | .008 |
| | motif | .253 | .172 | .254 | 1.469 | .153 |
| | pengharapan | -.348 | .169 | -.367 | -2.059 | .049 |
| | insentif | -.265 | .233 | -.225 | -1.140 | .264 |
| | pendidikan | .134 | .193 | .127 | .693 | .494 |
| | pelatihan | -.267 | .218 | -.230 | -1.224 | .231 |
| | pengalaman | .187 | .189 | .181 | .988 | .332 |

a. Dependent Variable: kinerja

Pegawai

Sumber: Data diolah, 2019

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 29.297 + 0.253X_1 - 0.348X_2 - 0.265X_3 + 0.134X_4 - 0.267X_5 + 0.187X_6$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:

$a = 29.297$ merupakan nilai konstanta, jika nilai $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$ dianggap 0 maka nilai dari Kinerja ASN adalah sebesar 29.297.

$\beta_1 = 0.253$ artinya variabel motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN dan apabila variabel motivasi meningkat satu satuan, maka Kinerja ASN akan meningkat sebesar 0.253 satuan.

$\beta_2 = 0.348$ artinya variabel Pengharapan berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN, apabila variabel Pengharapan meningkat satu satuan, maka Kinerja ASN akan turun - 0.348.

$\beta_3 = 0.265$ artinya variabel Insentif berpengaruh terhadap Kinerja ASN dan apabila variabel Insentif meningkat satu satuan, maka Kinerja ASN akan turun - 0.265.

$\beta_4 = 0.134$ artinya variabel Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN, apabila variabel Pendidikan meningkat satu satuan, maka Kinerja ASN akan meningkat sebesar 0.134 satuan.

$\beta_5 = 0.267$ artinya variabel Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN dan apabila variabel Pelatihan meningkat satu satuan, maka Kinerja ASN akan turun - 0.267.

$\beta_6 = 0.187$ artinya variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN, apabila variabel Pengalaman Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja ASN akan meningkat sebesar 0.187 satuan.

5.3.4 Uji Hipotesis

5.3.4.1 Uji F (Uji Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Ghozali (2005). Diketahui F tabel sebesar 3.28. Nilai ini didapatkan dari rumus $df_1 = k-1$ $df_2 = n-k$.

Analisis Pengaruh faktor-faktor motif, pengharapan, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja ASN lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong dapat diketahui setelah dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik inferensial dengan teknik analisis regresi linear berganda. Untuk pengujian hipotesis variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas digunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran.

Tabel 5.27
Hasil Uji F

motif (X₁), pengharapan (X₂), insentif (X₃), pendidikan (X₄), pelatihan (X₅), dan pengalaman kerja (X₆) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 10.792 | 6 | 1.799 | 1.585 | .189 ^a |
| | Residual | 31.780 | 28 | 1.135 | | |
| | Total | 42.571 | 34 | | | |

a. Predictors: (Constant), pengalaman, pengharapan, motif, pelatihan, pendidikan, insentif

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data diolah, 2020

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}(3.28)$ dan nilai signifikan >0.05 maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y atau dengan kata lain H₂ diterima.

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel diatas ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 1.585, sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan

5% (0.05) adalah sebesar 3.28. Hal ini berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1.585 < 3.28$). Pada tabel di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0.189 lebih besar dari 0.05, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan pelanggan atau dapat dikatakan bahwa motivasi, pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

5.3.4.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Diketahui t-tabel sebesar 1.678. Nilai ini didapatkan dari rumus $df = n - k = 1.689$. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.28
Hasil Uji t

motif (X₁), pengharapan (X₂), insentif (X₃), pendidikan (X₄), pelatihan (X₅), dan pengalaman kerja (X₆) terhadap kinerja pegawai (Y) pada lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 29.297 | 10.258 | | 2.856 | .008 |
| | motif | .253 | .172 | .254 | 1.469 | .153 |
| | pengharapan | -.348 | .169 | -.367 | -2.059 | .049 |
| | insentif | -.265 | .233 | -.225 | -1.140 | .264 |
| | pendidikan | .134 | .193 | .127 | .693 | .494 |
| | pelatihan | -.267 | .218 | -.230 | -1.224 | .231 |
| | pengalaman | .187 | .189 | .181 | .988 | .332 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah, 2020

Dasar pengambilan keputusan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1.678) dan nilai sig > 0.05 maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y atau dengan kata lain H1 diterima.

Berdasarkan tabel di atas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial:

1. Motivasi (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja ASN (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 1.469 < t_{tabel} 1.689$ dan nilai signifikansi $0.153 > 0.05$. Hal ini berarti variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN(Y), dengan kata lain hipotesis (H_1) ditolak.

2. Pengharapan (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel pengharapan terhadap kinerja ASN nilai $t_{hitung} -2.059 < t_{tabel} 1.689$ dan nilai signifikansi $0.049 < 0.05$. Hal ini berarti variabel pengharapan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan kata lain hipotesis (H_1) diterima.

3. Insentif (X_3)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel insentif terhadap kinerja ASN diperoleh nilai $t_{hitung} -1.140 < t_{tabel} 1.689$ dan nilai signifikansi $0.264 > 0.05$. Hal ini berarti variabel insentif tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dengan kata lain hipotesis (H_1) ditolak.

4. Pendidikan (X_4)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel pendidikan terhadap kinerja ASN nilai $t_{hitung} 0.693 < t_{tabel} 1.689$ dan nilai signifikansi $0.494 > 0.05$. Hal ini berarti variabel pengharapan mempunyai pengaruh

signifikansi terhadap kinerja pegawai dengan kata lain hipotesisi (H1) diterima.

5. Pelatihan (X₅)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel pelatihan terhadap kinerja ASN nilai $t_{hitung} -1.224 < t_{tabel} 1.689$ dan nilai signifikansi $0.231 > 0.05$. Hal ini variabel Pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN, dengan kata lain hipotesis (H1) ditolak.

6. Pengalaman Kerja (X₆)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel pelatihan terhadap kinerja ASN nilai $t_{hitung} 0.988 < t_{tabel} 1.689$ dan nilai signifikansi $0.332 > 0.05$. Hal ini berarti variabel pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN, dengan kata lain hipotesis (HI) ditolak.

5.3.5 Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 5.29
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .503 ^a | .253 | .094 | 1.065 | 1.898 |

a. Predictors: (Constant), pengalaman, pengharapan, motif, pelatihan, pendidikan, insentif

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0.253, artinya variabel motivasi, pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel

kinerja ASN sebesar 25,3% sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.4. Pembahasan

5.4.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN

Motivasi juga didefinisi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Berdasarkan definisi diatas, sejalan dengan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong dengan judul “ Pengaruh Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ASN BP2IP Barombong”.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) tidak pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong dengan nilai $t_{hitung} 1.469 < t_{tabel} 1.689$ dan nilai signifikansi $0.153 > 0.05$ atau dengan kata lain H_1 ditolak.

Penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Djuhalmin (2001) yang mengemukakan bahwa faktor motivasi dan kemampuan

pegawai tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Kendari.

5.4.2. Pengaruh Pengharapan Terhadap Kinerja ASN

Sumber harapan yang berhubungan dengan pegawai struktural adalah tuntutan formal dan tuntutan informal. Harapan dari aspek tuntutan formal berupa uraian tugas pekerjaan, batasan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, dan penilaian atas prestasi kerja secara obyektif. Dan harapan dilihat dari aspek tuntutan non formal berupa kerjasama (*team work*) antara atasan dan rekan kerja dan kepercayaan atasan dalam bentuk pendelegasian wewenang. Kedua aspek tersebut apabila terpenuhi sesuai dengan harapan pegawai maka dapat mempengaruhi peningkatan kinerja.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, sejalan dengan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong dengan judul “Pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja ASN Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong”.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Pengharapan (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN (Y) pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong dengan nilai $t_{hitung} = 2.059 < t_{tabel} 1.689$ dan nilai signifikansi $0.049 < 0.05$ atau dengan kata lain H_1 terima.

5.4.3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. Kondisi ini didukung oleh insentif yang diterima pegawai rendah. Hasil penelitian sangat bertolak belakang dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian (1995 : 177) bahwa insentif merupakan bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para pegawai yang ada dalam organisasi dan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Rendahnya insentif yang diterima oleh pegawai disebabkan oleh beberapa faktor yaitu : bahwa insentif yang diterima oleh pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong bukan insentif yang sebenarnya sama diterima oleh karyawan lain dalam suatu perusahaan, melainkan upah kerja yang diterima secara periodik dan merata oleh semua pegawai tanpa melihat beban kerja dan prestasi kerja dari pegawai.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel insentif (X_3) tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y) pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong $t_{hitung} - 1.140 < t_{tabel} 1.689$ dan nilai signifikansi $0.264 > 0.05$ atau dengan kata lain H_1 ditolak.

Dengan demikian insentif/pembakuan bukan merupakan sesuatu upah dari hasil kerja pegawai struktural dalam lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong melainkan suatu kebijakan dari pimpinan untuk membagi secara rata dari upah potongan pengawasan survey yang

dilaksanakan oleh pegawai struktural. Hal ini disebabkan oleh misi organisasi yang mengutamakan adanya kebersamaan dari pegawai.

5.4.4 Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja pegawai

Pendidikan merupakan usaha atau kegiatan manusia yang dijalankan dengan teratur, dan berencana untuk menambah wawasan. Pendidikan merupakan wadah untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Dengan demikian melalui pendidikan kita akan mampu untuk mengembangkan kepribadian, sikap mental, kreativitas dan inovasi serta pengetahuan sumber daya manusia.

Pendidikan di dalam suatu organisasi merupakan proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan pendidikan bertujuan untuk mengembangkan individu secara formal disekolah, akademi dan perguruan tinggi, yang berfungsi untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X_4) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y) pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) dengan nilai $t_{hitung} 0.693 < t_{tabel} 1.689$ dan nilai signifikansi $0.494 > 0.05$ atau dengan kata lain H_1 diterima.

Hasil penelitian secara statistik menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian jika pendidikan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan bertambah pula. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Davis (1996 : 283) bahwa pendidikan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teoritis dan konseptual. Dengan

demikian pendidikan sangat penting oleh karena dalam setiap aktivitas manajerial kita dalam lingkungan organisasi apapun memerlukan keterampilan yang hanya dapat diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh.

Pendidikan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk berkembang serta bekerja dengan baik dalam suksesi yang ditemui selama kariernya, persiapan karier jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi. Pegawai yang berpendidikan tinggi akan cenderung ditempatkan pada posisi yang tinggi dan sebaliknya pendidikan yang rendah akan sulit untuk pengembangan kariernya (Simamora, 1995 : 26).

5.4.5 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Simamora (2001 : 349) pelatihan sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap individu dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, maka organisasi dapat melakukan evaluasi sekaligus memiliki hasil kerja karyawan (kinerja) guna peningkatan produktivitas pegawai.

Pelatihan merupakan proses yang sistematis untuk meningkatkan keterampilan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan sumber daya manusia juga merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap individu (Simamora, 1997: 242). Sehingga adanya pelatihan dan

pengembangan sumber daya manusia maka organisasi dapat melakukan penilaian dan evaluasi mengenai hasil-hasil kerja pegawai guna meningkatkan produktivitas pegawai.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_5) tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y) pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong dengan nilai $t_{hitung} = 1.224 < t_{tabel} 1.689$ dan nilai signifikansi $0.23 > 0.05$ atau dengan kata lain H_1 ditolak.

5.4.6 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan apa yang dikemukakan oleh Manullang (1991 : 141) mengatakan bahwa hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakan (*job contents*) akan berhasil dengan baik yakni kandungan kerja, prestasi pada tugasnya, penghargaan atas prestasi yang dicapai dan pengalaman dalam tugasnya.

Pengalaman dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai disebabkan antara lain : 1) bahwa dalam menduduki jabatan struktural pada lingkungan Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong, semua pegawai sudah harus paham dan mengerti semua bidang tugasnya, sehingga pegawai yang mempunyai pengalaman kerja lebih lama dengan pengalaman yang kurang relatif mempunyai kemampuan yang hampir sama. 2) bidang tugas yang dikerjakan oleh pegawai struktural tidak pernah mengalami perubahan dalam artian bahwa pekerjaan mereka dari tahun kemarin

dengan sekarang sama saja. Dengan kondisi ini faktor pengalaman bukan merupakan penentu tingginya kinerja pegawai.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X_6) tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y) pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong dengan nilai $t_{hitung} 0.988 < t_{tabel} 1.689$ dan nilai signifikansi $0.332 > 0.05$ atau dengan kata lain H_1 ditolak.

5.4.7 Pengaruh Secara Simultan Motivasi, Pengharapan, Insentif, Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang. Mangkunegara (2000:67) mengatakan pengertian kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Dharma (1993:212) “Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang”. Dari kedua pendapat di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa 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.

Hal ini bisa dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa, secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi, pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan dan pengalaman pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($1.585 < 1.689$) dan signifikansi $0.189 > 0.05$ atau dengan kata lain H_2 diterima.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (*Adjusted R²*) diperoleh nilai sebesar 0.253 dapat diartikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan 25.3 % terhadap variabel dependen. Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.503 (50.3%).

5.4.8 Variabel Yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja ASN

Hasil dari penelitian menunjukkan variabel motivasi yang paling dominan terhadap kinerja ASN ini harus benar-benar diperhatikan oleh kantor, namun yang tidak begitu signifikan juga perlu dievaluasi agar salah satu tujuan dari kantor yaitu menciptakan kinerja pegawai dapat terwujud.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS versi 22, dapat dilihat bahwa nilai B dari masing-masing variabel yaitu motivasi dengan nilai 0.253, pengharapan dengan nilai -0.348, insentif dengan nilai -0.265, pendidikan dengan nilai 0.134, pelatihan dengan nilai -0.267 dan pengalaman

kerja dengan nilai 0.187. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja ASN pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong adalah variabel motivasi dengan nilai B sebesar 0.253 atau dengan kata lain H_3 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rokhim (2007) dalam penelitiannya dengan judul “pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Summit OTO *Finance* di Cabang Lampung. Hasil penelitiannya menunjukkan motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Bertitik tolak dari pembahasan dan penelitian sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan faktor motif, pengharapan, insentif, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F sebesar 1.585 dengan nilai $P = 0,000 < \alpha$ 0,05 yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Hasil analisis secara parsial dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa faktor motivasi merupakan variabel yang paling besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lingkup Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.
3. Insentif, pelatihan dan pengalaman kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak.

6.2. Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Mendorong pegawai untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dengan biaya swadana dan meningkatkan program pengembangan SDM (pegawai) melalui kegiatan tugas belajar.

2. Perlu adanya usaha-usaha untuk mendorong para pegawai agar dapat bersikap inisiatif, kreatif, inovatif dan antisipatif. Dalam kaitan ini diperlukan adanya kebijaksanaan dan komitmen pimpinan di semua jenjang untuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi semua pegawai untuk menyampaikan berbagai gagasan atau konsep (lisan maupun tulisan), baik dalam ruang lingkup bidang tugasnya maupun di luar bidang tugasnya.
3. Perlu adanya perubahan pola pemberian insentif yang berdasarkan prestasi kerja dan beban kerja dari pegawai, sehingga tidak ada kecemburuan sesama pegawai dalam menerima insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Follet, Marquett, 2013. *Human Resource Management in Quality and Quantity*.
<http://humanresource.com>
- Gulick, Johson, 2013. *Human Resource Management in Quality and Quantity*.
<http://humanresource.com>
- Gomes, F. Cardoso, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Ofset:
Yogyakarta.
- Hasjrif S. 2016. Analisis Faktor Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai
Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Tesis pascasarjan UMI Tidak di
publikasikan.
- Haedar. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja,
jurnal tidak di publish.
- Indira Latanro (2013). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber
daya manusia terhadap prestasi kerja. Tulisan Tesis pada pasca sarjana
UMI.
- Kadir, Abdul, 2013. *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas
Next generation*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
PT. Refika Aditama – Bandung
- Moekijat, 2013. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit
Mandar Maju, Bandung.
- Mulawarman, 2013. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan
Inteligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mulianto, Darman, 2013. *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit
Tarsito, Bandung.
- Megginson, David, dkk., 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi
Pertama, Andi Yogyakarta.
- Miclani. 2013. Pustaka Utama Grafindo. Jakarta.
- Natsir. 2013. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, tesis pascasarjana
UMI.
- Nawawi, Hadari, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang
Kompetitif*. Gajamadah University Press, Yogyakarta.

- Nelson, Neil, 2013. "Human Resource Management In Strenght Quality Prospective". Published McGraw Hill, New York.
- Nugroho, Soeprapto, 2013. *Pelatian dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Rachbin, Didik J., 2013. *Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ruky Ahmad, 2013. *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Prima, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Saiful A. 2014. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi kerja pegawai. Tesis pada pascasarjana UMI, tidak dipublikasikan
- Sastrahadiwiryo, 2013. *Management Ketenagakerjaan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Schein, Spanicquet, 2013. "Human Resource Quality and Competence". <http://humanresource.com>
- Siagian, P. Sondang, 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Siamamora, Henry, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Stoner, Western., 2011. "Human Resource Management. Published by McGraw Hill", USA.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Syamsuddin, 2013. "Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Kabupaten Pangkep". Tesis Program Pascasarjana UMI, Tidak Dipublikasikan.
- Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan
Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul "Pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong ", saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerja samanya.

Hormat Saya,

Peneliti

A. IDENTITAS RESPONDEN

| | | | |
|---|-------------------|---|-------------|
| 1 | Nama | : | |
| 2 | Bagian/Departemen | : | |
| 3 | Instansi | : | |
| 4 | Usia | : | tahun |
| 5 | Jabatan | : | |
| 6 | Masa kerja | : | tahun |
| untuk jawaban 7 dan 8 cukup dengan melingkari huruf didepan pilihan jawaban | | | |
| 7 | Pendidikan | a | SD |
| | | b | SMP |
| | | c | SMA |
| | | d | Diploma |
| | | e | Sarjana |
| 8 | Status Perkawinan | a | Nikah |
| | | b | Belum Nikah |

B. Daftar Pertanyaan

Isilah jawaban berikut sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr(i) alami dengan cara memberikan tanda kali (X) pada kolom yang tersedia, menurut Bapak/Ibu/Sdr(i) tepat dan sesuai dengan kondisi kerja masing-masing

Keterangan :

- ✓ SS : Sangat setuju
- ✓ S : Setuju
- ✓ KS : Kurang Setuju
- ✓ TS : Tidak Setuju
- ✓ STS : Sangat Tidak Setuju

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Alasan terhadap pilihan jawaban |
|-----|--|--------------------|---|---|----|-----|---------------------------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| | MOTIFASI | | | | | | |
| 1. | Saya memiliki kemampuan dalam bekerja | | | | | | |
| 2. | Saya menyakini bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai memudahkan dalam bekerja | | | | | | |
| 3. | Pegawai di kantor memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja | | | | | | |
| 4. | Saya memiliki kematangan emosional dalam bekerja | | | | | | |
| 5. | Saya menjaga hubungan sosial dengan baik | | | | | | |
| | PENGHARAPAN | | | | | | |
| 6. | Saya menyadari hubungan sosial membantu pencapaian tujuan organisasi | | | | | | |
| 7. | Pimpinan saya memberikan kebebasan dalam membina hubungan yang harmonis dengan lingkungan di luar organisasi | | | | | | |
| 8. | Saya menyadari bahwa kemampuan menjaga emosi membantu dalam membina hubungan baik dengan teman sejawat | | | | | | |
| 9. | Program pelatihan yang di ikuti membantu pegawai dalam meningkatkan kompetensinya | | | | | | |
| 10. | Saya Menjunjung tinggi aturan yang berlaku pada organisasi | | | | | | |
| | INSENTIF | | | | | | |
| 11. | Saya meyakini bahwa penerapan aturan yang ada membantu dalam meningkatkan kinerja | | | | | | |
| 12. | Saya memperhatikan sikap yang baik dalam bekerja | | | | | | |
| 13. | Saya memperhatikan nilai moral dalam bekerja | | | | | | |
| 14. | Saya berpegang teguh pada nilai-nilai yang ada pada organisasi | | | | | | |
| 15. | Saya meyakini bahwa penanaman nilai dalam bekerja membantu dalam bekerja. | | | | | | |

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Alasan terhadap pilihan jawaban |
|-----|---|--------------------|---|---|----|-----|---------------------------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| | PENDIDIKAN | | | | | | |
| 16. | Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi | | | | | | |
| 17. | Nilai-nilai yang saya terapkan memudahkan saya dalam bekerja | | | | | | |
| 18. | Saya memiliki perilaku yang baik terhadap organisasi | | | | | | |
| 19. | Saya memiliki sikap yang jelas terhadap pekerjaan. | | | | | | |
| 20. | Saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki | | | | | | |
| | PELATIHAN | | | | | | |
| 21. | Saya memperhatikan sikap yang baik dalam bekerja | | | | | | |
| 22. | Saya memperhatikan nilai moral dalam bekerja | | | | | | |
| 23. | Saya berpegang teguh pada nilai-nilai yang ada pada organisasi | | | | | | |
| 24. | Saya meyakini bahwa penanaman nilai dalam bekerja membantu dalam bekerja. | | | | | | |
| 25. | Saya memahami bahwa apa yang harus saya kerjakan | | | | | | |
| | PENGALAMAN KERJA | | | | | | |
| 26. | Nilai-nilai pengetahuan yang saya miliki memudahkan saya dalam bekerja | | | | | | |
| 27. | Saya memiliki keyakinan yang tinggi terhadap masa depan dalam instansi | | | | | | |
| 28. | Saya bekerja dengan kepercayaan yang tinggi | | | | | | |
| 29. | Saya meyakini bahwa kepercayaan pada diri sendiri membantu meningkatkan kinerja saya | | | | | | |
| 30. | Saya memperhatikan kepercayaan yang di berikan atasan pada saya | | | | | | |
| | KINERJA | | | | | | |
| 31. | Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya | | | | | | |
| 32. | Pekerjaan yang di berikan saya kerjakan dengan baik | | | | | | |
| 33. | Saya meyakini bahwa banyak pekerjaan berdampak pada penambahan kompensasi dari organisasi | | | | | | |
| 34. | Saya mencintai pekerjaan saya | | | | | | |
| 35. | Saya menyadari bahwa mencintai pekerjaan membantu saya dalam meningkatkan kinerja saya | | | | | | |

Terima Kasih

LAMPIRAN

Correlations

| | | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | Y |
|-----|---------------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| P31 | Pearson Correlation | 1 | -.194 | .089 | .304 | .203 | .631** |
| | Sig. (2-tailed) | | .264 | .613 | .075 | .242 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P32 | Pearson Correlation | -.194 | 1 | -.089 | -.070 | -.203 | .201 |
| | Sig. (2-tailed) | .264 | | .613 | .688 | .242 | .248 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P33 | Pearson Correlation | .089 | -.089 | 1 | .210 | -.144 | .481** |
| | Sig. (2-tailed) | .613 | .613 | | .226 | .410 | .003 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P34 | Pearson Correlation | .304 | -.070 | .210 | 1 | -.140 | .582** |
| | Sig. (2-tailed) | .075 | .688 | .226 | | .422 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P35 | Pearson Correlation | .203 | -.203 | -.144 | -.140 | 1 | .326 |
| | Sig. (2-tailed) | .242 | .242 | .410 | .422 | | .056 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y | Pearson Correlation | .631** | .201 | .481** | .582** | .326 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .248 | .003 | .000 | .056 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

Correlations

| | | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | X5 |
|-----|---------------------|---------|---------|--------|--------|-------|--------|
| P21 | Pearson Correlation | 1 | -.468** | -.421* | -.099 | -.187 | -.072 |
| | Sig. (2-tailed) | | .005 | .012 | .570 | .281 | .679 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P22 | Pearson Correlation | -.468** | 1 | .566** | .171 | -.217 | .523** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | | .000 | .327 | .210 | .001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P23 | Pearson Correlation | -.421* | .566** | 1 | .104 | .098 | .671** |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | .000 | | .551 | .574 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P24 | Pearson Correlation | -.099 | .171 | .104 | 1 | -.118 | .547** |
| | Sig. (2-tailed) | .570 | .327 | .551 | | .500 | .001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P25 | Pearson Correlation | -.187 | -.217 | .098 | -.118 | 1 | .295 |
| | Sig. (2-tailed) | .281 | .210 | .574 | .500 | | .086 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X5 | Pearson Correlation | -.072 | .523** | .671** | .547** | .295 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .679 | .001 | .000 | .001 | .086 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

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

Correlations

| | | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | X4 |
|-----|---------------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| P16 | Pearson Correlation | 1 | -.017 | .167 | .167 | -.083 | .584** |
| | Sig. (2-tailed) | | .925 | .339 | .339 | .637 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P17 | Pearson Correlation | -.017 | 1 | .132 | -.099 | -.203 | .388* |
| | Sig. (2-tailed) | .925 | | .448 | .570 | .242 | .021 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P18 | Pearson Correlation | .167 | .132 | 1 | .183 | -.264 | .577** |
| | Sig. (2-tailed) | .339 | .448 | | .292 | .125 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P19 | Pearson Correlation | .167 | -.099 | .183 | 1 | -.264 | .466** |
| | Sig. (2-tailed) | .339 | .570 | .292 | | .125 | .005 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P20 | Pearson Correlation | -.083 | -.203 | -.264 | -.264 | 1 | .092 |
| | Sig. (2-tailed) | .637 | .242 | .125 | .125 | | .598 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X4 | Pearson Correlation | .584** | .388* | .577** | .466** | .092 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .021 | .000 | .005 | .598 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

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

Correlations

| | | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | X3 |
|-----|---------------------|-------|--------|-------|-------|--------|--------|
| P11 | Pearson Correlation | 1 | -.141 | .089 | -.318 | .029 | .352* |
| | Sig. (2-tailed) | | .419 | .613 | .063 | .867 | .038 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P12 | Pearson Correlation | -.141 | 1 | -.036 | .151 | .141 | .593** |
| | Sig. (2-tailed) | .419 | | .837 | .386 | .419 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P13 | Pearson Correlation | .089 | -.036 | 1 | -.309 | -.318 | .226 |
| | Sig. (2-tailed) | .613 | .837 | | .071 | .063 | .192 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P14 | Pearson Correlation | -.318 | .151 | -.309 | 1 | -.026 | .264 |
| | Sig. (2-tailed) | .063 | .386 | .071 | | .881 | .125 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P15 | Pearson Correlation | .029 | .141 | -.318 | -.026 | 1 | .441** |
| | Sig. (2-tailed) | .867 | .419 | .063 | .881 | | .008 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X3 | Pearson Correlation | .352* | .593** | .226 | .264 | .441** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .038 | .000 | .192 | .125 | .008 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

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

Correlations

| | | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | X2 |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| P6 | Pearson Correlation | 1 | .083 | .370* | -.373* | -.100 | .425* |
| | Sig. (2-tailed) | | .637 | .028 | .027 | .568 | .011 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P7 | Pearson Correlation | .083 | 1 | .248 | .118 | .104 | .658** |
| | Sig. (2-tailed) | .637 | | .150 | .500 | .551 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P8 | Pearson Correlation | .370* | .248 | 1 | -.070 | -.180 | .589** |
| | Sig. (2-tailed) | .028 | .150 | | .688 | .302 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P9 | Pearson Correlation | -.373* | .118 | -.070 | 1 | .098 | .320 |
| | Sig. (2-tailed) | .027 | .500 | .688 | | .574 | .061 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P10 | Pearson Correlation | -.100 | .104 | -.180 | .098 | 1 | .373* |
| | Sig. (2-tailed) | .568 | .551 | .302 | .574 | | .027 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2 | Pearson Correlation | .425* | .658** | .589** | .320 | .373* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .011 | .000 | .000 | .061 | .027 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

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

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | X1 |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .183 | -.026 | .089 | -.215 | .461** |
| | Sig. (2-tailed) | | .293 | .881 | .613 | .214 | .005 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P2 | Pearson Correlation | .183 | 1 | .100 | .100 | -.261 | .486** |
| | Sig. (2-tailed) | .293 | | .568 | .568 | .130 | .003 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P3 | Pearson Correlation | -.026 | .100 | 1 | .085 | -.083 | .485** |
| | Sig. (2-tailed) | .881 | .568 | | .627 | .637 | .003 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P4 | Pearson Correlation | .089 | .100 | .085 | 1 | .033 | .589** |
| | Sig. (2-tailed) | .613 | .568 | .627 | | .851 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| P5 | Pearson Correlation | -.215 | -.261 | -.083 | .033 | 1 | .217 |
| | Sig. (2-tailed) | .214 | .130 | .637 | .851 | | .211 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1 | Pearson Correlation | .461** | .486** | .485** | .589** | .217 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .003 | .003 | .000 | .211 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

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

HASIL UJI REABILITAS

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha ^a | N of Items |
|-------------------------------|------------|
| -.020 | 5 |

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P31 | 17.97 | .793 | .226 | -.376 ^a |
| P32 | 17.89 | 1.281 | -.248 | .275 |
| P33 | 17.91 | .963 | .032 | -.072 ^a |
| P34 | 18.03 | .852 | .167 | -.271 ^a |
| P35 | 17.91 | 1.139 | -.134 | .146 |

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha ^a | N of Items |
|-------------------------------|------------|
| -.086 | 5 |

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P26 | 17.89 | 1.163 | -.225 | .189 |
| P27 | 17.86 | .950 | -.034 | -.066 ^a |
| P28 | 17.86 | .832 | .091 | -.264 ^a |
| P29 | 17.77 | 1.123 | -.190 | .144 |
| P30 | 18.00 | .706 | .291 | -.597 ^a |

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha ^a | N of Items |
|-------------------------------|------------|
| -.400 | 5 |

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P21 | 17.74 | 1.255 | -.513 | .302 |
| P22 | 17.83 | .676 | .017 | -.614 ^a |
| P23 | 17.86 | .538 | .226 | -1.133 ^a |
| P24 | 17.77 | .652 | .031 | -.660 ^a |
| P25 | 17.60 | .894 | -.225 | -.128 ^a |

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha ^a | N of Items |
|-------------------------------|------------|
| -.163 | 5 |

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P16 | 17.80 | .753 | .135 | -.467 ^a |
| P17 | 17.91 | .963 | -.097 | -.070 ^a |
| P18 | 17.94 | .761 | .125 | -.447 ^a |
| P19 | 17.94 | .879 | -.009 | -.209 ^a |
| P20 | 17.89 | 1.281 | -.362 | .280 |

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha ^a | N of Items |
|-------------------------------|------------|
| -.524 | 5 |

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P11 | 18.06 | .820 | -.190 | -.331 ^a |
| P12 | 18.00 | .588 | .076 | -.990 ^a |
| P13 | 18.00 | .941 | -.300 | -.119 ^a |
| P14 | 18.09 | .904 | -.268 | -.178 ^a |
| P15 | 18.03 | .734 | -.102 | -.525 ^a |

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .002 | 5 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 17.80 | .988 | .012 | -.014 ^a |
| P2 | 17.91 | .963 | .064 | -.081 ^a |
| P3 | 17.74 | .961 | .037 | -.049 ^a |
| P4 | 17.74 | .844 | .166 | -.242 ^a |
| P5 | 17.83 | 1.264 | -.231 | .277 |

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .138 | 5 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P6 | 17.83 | 1.146 | -.005 | .186 |
| P7 | 17.89 | .869 | .296 | -.188 ^a |
| P8 | 17.86 | .950 | .196 | -.054 ^a |
| P9 | 17.71 | 1.269 | -.105 | .286 |
| P10 | 17.97 | 1.205 | -.037 | .214 |

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | pengalaman, pengharapan, motif, pelatihan, pendidikan, insentif ^a | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .503 ^a | .253 | .094 | 1.065 | 1.898 |

a. Predictors: (Constant), pengalaman, pengharapan, motif, pelatihan, pendidikan, insentif

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 10.792 | 6 | 1.799 | 1.585 | .189 ^a |
| | Residual | 31.780 | 28 | 1.135 | | |
| | Total | 42.571 | 34 | | | |

a. Predictors: (Constant), pengalaman, pengharapan, motif, pelatihan, pendidikan, insentif

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 29.297 | 10.258 | | 2.856 | .008 |
| | motif | .253 | .172 | .254 | 1.469 | .153 |
| | pengharapan | -.348 | .169 | -.367 | -2.059 | .049 |
| | insentif | -.265 | .233 | -.225 | -1.140 | .264 |
| | pendidikan | .134 | .193 | .127 | .693 | .494 |
| | pelatihan | -.267 | .218 | -.230 | -1.224 | .231 |
| | pengalaman | .187 | .189 | .181 | .988 | .332 |

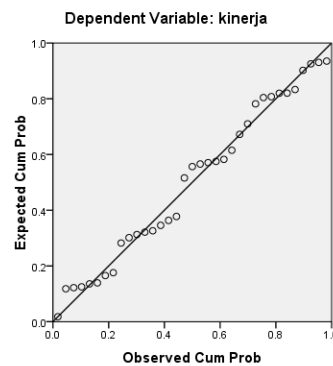
a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics^a

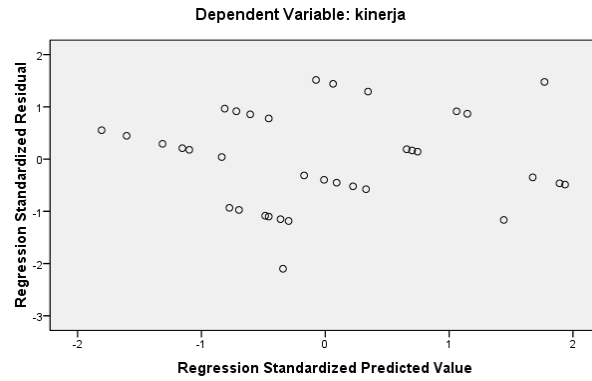
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 21.41 | 23.52 | 22.43 | .563 | 35 |
| Residual | -2.236 | 1.614 | .000 | .967 | 35 |
| Std. Predicted Value | -1.806 | 1.936 | .000 | 1.000 | 35 |
| Std. Residual | -2.099 | 1.515 | .000 | .907 | 35 |

a. Dependent Variable: kinerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-------------|-------|----------------|----|
| kinerja | 22.43 | 1.119 | 35 |
| motif | 22.26 | 1.120 | 35 |
| pengharapan | 22.31 | 1.183 | 35 |
| insentif | 22.54 | .950 | 35 |
| pendidikan | 22.37 | 1.060 | 35 |
| pelatihan | 22.20 | .964 | 35 |
| pengalaman | 22.34 | 1.083 | 35 |

Correlations

| | | Kinerja | motif | pengharapan | insentif | pendidikan | pelatihan | pengalaman |
|---------------------|-------------|---------|-------|-------------|----------|------------|-----------|------------|
| Pearson Correlation | kinerja | 1.000 | .168 | -.372 | -.004 | .184 | -.164 | .069 |
| | motif | .168 | 1.000 | .115 | .197 | .041 | .114 | .119 |
| | pengharapan | -.372 | .115 | 1.000 | -.183 | -.213 | .227 | .028 |
| | insentif | -.004 | .197 | -.183 | 1.000 | -.235 | -.347 | .300 |
| | pendidikan | .184 | .041 | -.213 | -.235 | 1.000 | .155 | -.268 |
| | pelatihan | -.164 | .114 | .227 | -.347 | .155 | 1.000 | .130 |
| | pengalaman | .069 | .119 | .028 | .300 | -.268 | .130 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | kinerja | . | .168 | .014 | .491 | .145 | .174 | .346 |
| | motif | .168 | . | .256 | .129 | .407 | .257 | .248 |
| | pengharapan | .014 | .256 | . | .147 | .109 | .095 | .436 |
| | insentif | .491 | .129 | .147 | . | .087 | .021 | .040 |
| | pendidikan | .145 | .407 | .109 | .087 | . | .186 | .060 |
| | pelatihan | .174 | .257 | .095 | .021 | .186 | . | .229 |
| | pengalaman | .346 | .248 | .436 | .040 | .060 | .229 | . |
| N | kinerja | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| | motif | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| | pengharapan | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| | insentif | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| | pendidikan | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| | pelatihan | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| | pengalaman | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | pengalaman, pengharapan, motif, pelatihan, pendidikan, insentif ^a | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .503 ^a | .253 | .094 | 1.065 | .253 | 1.585 | 6 | 28 | .189 | 1.898 |

a. Predictors: (Constant), pengalaman, pengharapan, motif, pelatihan, pendidikan, insentif

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 10.792 | 6 | 1.799 | 1.585 | .189 ^a |
| | Residual | 31.780 | 28 | 1.135 | | |
| | Total | 42.571 | 34 | | | |

a. Predictors: (Constant), pengalaman, pengharapan, motif, pelatihan, pendidikan, insentif

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|-------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 29.297 | 10.258 | | 2.856 | .008 | | | | | |
| | motif | .253 | .172 | .254 | 1.469 | .153 | .168 | .268 | .240 | .895 | 1.118 |
| | pengharapan | -.348 | .169 | -.367 | -2.059 | .049 | -.372 | -.363 | -.336 | .837 | 1.195 |
| | insentif | -.265 | .233 | -.225 | -1.140 | .264 | -.004 | -.211 | -.186 | .683 | 1.463 |
| | pendidikan | .134 | .193 | .127 | .693 | .494 | .184 | .130 | .113 | .798 | 1.253 |
| | pelatihan | -.267 | .218 | -.230 | -1.224 | .231 | -.164 | -.225 | -.200 | .753 | 1.329 |
| | pengalaman | .187 | .189 | .181 | .988 | .332 | .069 | .184 | .161 | .796 | 1.256 |

a. Dependent Variable: kinerja

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimen sion | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | | | | | |
|-------|------------|------------|-----------------|----------------------|-------|-------------|----------|------------|-----------|------------|
| | | | | (Constant) | motif | pengharapan | insentif | pendidikan | pelatihan | pengalaman |
| 1 | 1 | 6.989 | 1.000 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .003 | 46.244 | .00 | .01 | .03 | .10 | .16 | .05 | .14 |
| | 3 | .003 | 47.966 | .00 | .01 | .44 | .02 | .17 | .01 | .00 |
| | 4 | .002 | 57.994 | .00 | .59 | .04 | .01 | .01 | .08 | .24 |
| | 5 | .002 | 65.527 | .01 | .36 | .20 | .15 | .06 | .19 | .08 |
| | 6 | .001 | 88.235 | .00 | .04 | .08 | .28 | .24 | .53 | .51 |
| | 7 | .000 | 167.156 | .99 | .00 | .21 | .45 | .35 | .14 | .03 |

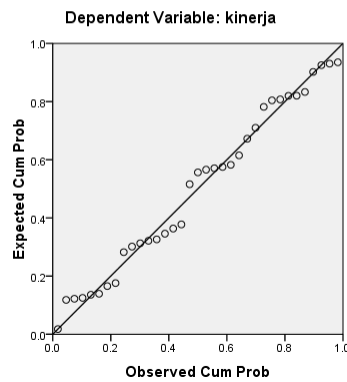
a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics^a

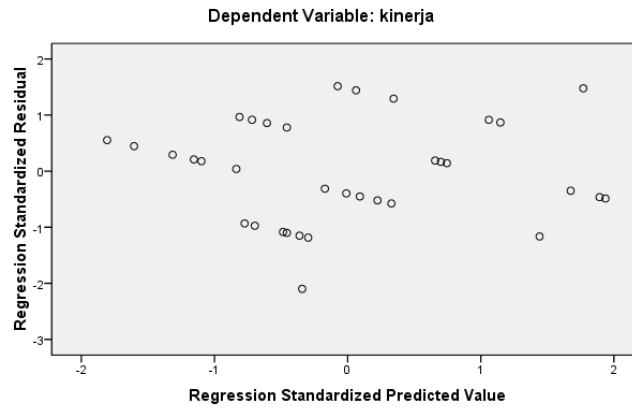
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 21.41 | 23.52 | 22.43 | .563 | 35 |
| Residual | -2.236 | 1.614 | .000 | .967 | 35 |
| Std. Predicted Value | -1.806 | 1.936 | .000 | 1.000 | 35 |
| Std. Residual | -2.099 | 1.515 | .000 | .907 | 35 |

a. Dependent Variable: kinerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|---------|
| 1 | pengalaman, pengharapan, motif, pelatihan, pendidikan, insentif ^a | | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: absui

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .205 ^a | .042 | -.163 | .55601 | 2.259 |

a. Predictors: (Constant), pengalaman, pengharapan, motif, pelatihan, pendidikan, insentif

b. Dependent Variable: absui

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| 1 | Regression | .378 | 6 | .063 | .204 | .973 ^a |
| | Residual | 8.656 | 28 | .309 | | |
| | Total | 9.034 | 34 | | | |

a. Predictors: (Constant), pengalaman, pengharapan, motif, pelatihan, pendidikan, insentif

b. Dependent Variable: absui

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| | | | | | | | | |
| 1 | (Constant) | 4.984 | 5.353 | | .931 | .360 | | |
| | motif | -.021 | .090 | -.045 | -.229 | .820 | .895 | 1.118 |
| | pengharapan | -.029 | .088 | -.066 | -.329 | .745 | .837 | 1.195 |
| | insentif | -.017 | .121 | -.030 | -.136 | .893 | .683 | 1.463 |
| | pendidikan | -.007 | .101 | -.014 | -.067 | .947 | .798 | 1.253 |
| | pelatihan | -.067 | .114 | -.126 | -.589 | .560 | .753 | 1.329 |
| | pengalaman | -.047 | .099 | -.099 | -.479 | .636 | .796 | 1.256 |

a. Dependent Variable: absui

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimen sion | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | | | | | |
|-------|---------------|------------|--------------------|----------------------|-------|-------------|----------|------------|-----------|------------|
| | | | | (Constant) | motif | pengharapan | insentif | pendidikan | pelatihan | pengalaman |
| 1 | 1 | 6.989 | 1.000 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .003 | 46.244 | .00 | .01 | .03 | .10 | .16 | .05 | .14 |
| | 3 | .003 | 47.966 | .00 | .01 | .44 | .02 | .17 | .01 | .00 |
| | 4 | .002 | 57.994 | .00 | .59 | .04 | .01 | .01 | .08 | .24 |
| | 5 | .002 | 65.527 | .01 | .36 | .20 | .15 | .06 | .19 | .08 |
| | 6 | .001 | 88.235 | .00 | .04 | .08 | .28 | .24 | .53 | .51 |
| | 7 | .000 | 167.156 | .99 | .00 | .21 | .45 | .35 | .14 | .03 |

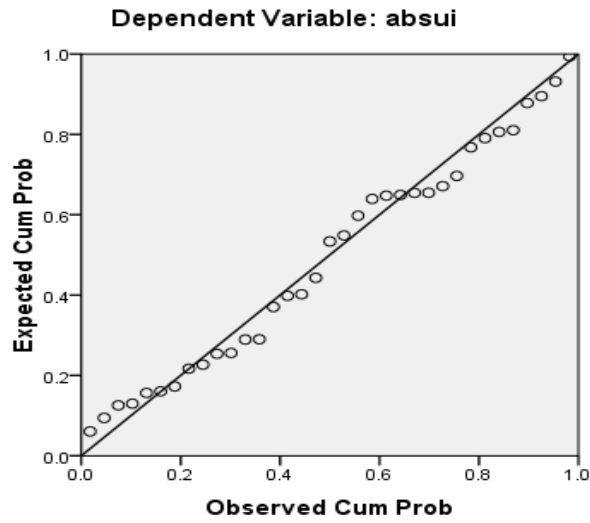
a. Dependent Variable: absui

Residuals Statistics^a

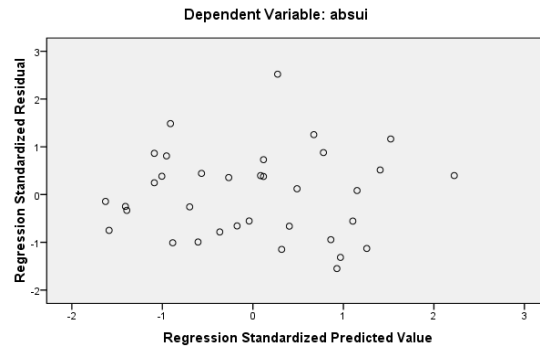
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|--------|----------------|----|
| Predicted Value | .6344 | 1.0407 | .8061 | .10546 | 35 |
| Residual | -.86163 | 1.40111 | .00000 | .50457 | 35 |
| Std. Predicted Value | -1.628 | 2.224 | .000 | 1.000 | 35 |
| Std. Residual | -1.550 | 2.520 | .000 | .907 | 35 |

a. Dependent Variable: absui

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .96679785 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .092 |
| | Positive | .092 |
| | Negative | -.090 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .542 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .931 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| | | |

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|---------|
| 1 | pengalaman, pengharapan, motif, pelatihan, pendidikan, insentif ^a | | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .503 ^a | .253 | .094 | 1.065 | 1.898 |

a. Predictors: (Constant), pengalaman, pengharapan, motif, pelatihan, pendidikan, insentif

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 10.792 | 6 | 1.799 | 1.585 | .189 ^a |
| | Residual | 31.780 | 28 | 1.135 | | |
| | Total | 42.571 | 34 | | | |

a. Predictors: (Constant), pengalaman, pengharapan, motif, pelatihan, pendidikan, insentif

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 29.297 | 10.258 | | 2.856 | .008 | | |
| | motif | .253 | .172 | .254 | 1.469 | .153 | .895 | 1.118 |
| | pengharapan | -.348 | .169 | -.367 | -2.059 | .049 | .837 | 1.195 |
| | insentif | -.265 | .233 | -.225 | -1.140 | .264 | .683 | 1.463 |
| | pendidikan | .134 | .193 | .127 | .693 | .494 | .798 | 1.253 |
| | pelatihan | -.267 | .218 | -.230 | -1.224 | .231 | .753 | 1.329 |
| | pengalaman | .187 | .189 | .181 | .988 | .332 | .796 | 1.256 |

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimen sion | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | | | | | |
|-------|---------------|------------|-----------------|----------------------|-------|-------------|----------|------------|-----------|------------|
| | | | | (Constant) | motif | pengharapan | insentif | pendidikan | pelatihan | pengalaman |
| 1 | 1 | 6.989 | 1.000 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .003 | 46.244 | .00 | .01 | .03 | .10 | .16 | .05 | .14 |
| | 3 | .003 | 47.966 | .00 | .01 | .44 | .02 | .17 | .01 | .00 |
| | 4 | .002 | 57.994 | .00 | .59 | .04 | .01 | .01 | .08 | .24 |
| | 5 | .002 | 65.527 | .01 | .36 | .20 | .15 | .06 | .19 | .08 |
| | 6 | .001 | 88.235 | .00 | .04 | .08 | .28 | .24 | .53 | .51 |
| | 7 | .000 | 167.156 | .99 | .00 | .21 | .45 | .35 | .14 | .03 |

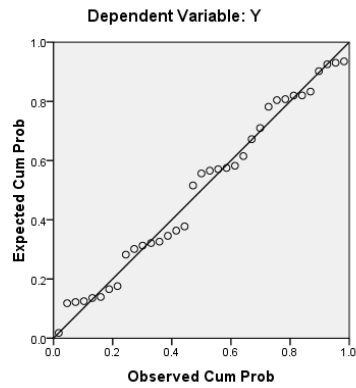
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

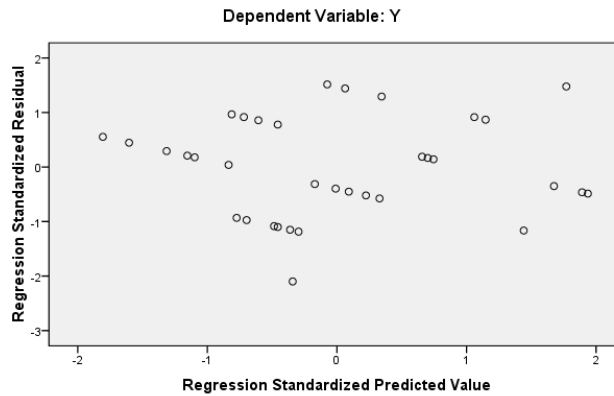
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 21.41 | 23.52 | 22.43 | .563 | 35 |
| Residual | -2.236 | 1.614 | .000 | .967 | 35 |
| Std. Predicted Value | -1.806 | 1.936 | .000 | 1.000 | 35 |
| Std. Residual | -2.099 | 1.515 | .000 | .907 | 35 |

a. Dependent Variable: Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Scale: ALL VARIABLES