

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT  
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA ASISTEN DEPUTI SDM PARIWISATA DAN  
HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA  
KEMENTERIAN PARIWISATA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program  
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:  
**Satria Sandi Julio**  
NIM: 2013521426

**PROGRAM SARJANA  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI  
JAKARTA  
2018**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Bersama ini,

Nama : Satria Sandi Julio

NIM : 2013521426

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggung jawabannya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Bekasi, 11 September 2018

**Satria Sandi Julio**

NIM: 2013521426

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA – PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

## **TANDA PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Nama : Satria Sandi Julio

NIM : 2013521426

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata Dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata.

Bekasi, 11 September 2018

Dosen Pembimbing ,

**Dra. Meryati, MM**

## **PENGESAHAN SKRIPSI**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA ASISTEN DEPUTI SDM PARIWISATA DAN HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA KEMENTERIAN PARIWISATA**

Oleh :

**SATRIA SANDI JULIO**

**NIM : 2013521426**

Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada hari Sabtu tanggal 15 bulan September tahun 2018  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi  
Program Studi Manajemen

Susunan Dewan Penguji

1. **Ir. SM. Parulian Tanjung, MM**

Ketua

.....  
Tanggal: 15-09-2018

2. **Y.I. Gunawan, SE., MM**

Anggota

.....  
Tanggal: 15-09-2018

3. **Dra. Meryati, MM**

Anggota

.....  
Tanggal: 15-09-2018

Mengesahkan,  
Ketua Program Sarjana

**Dr. Susanti Widiastuti, SE., MM**

## ABSTRAK

Motivasi Kerja dan Pendidikan merupakan dua faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Asisten Deputi Sumber Daya Manusia Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata. Maka dari itu penulis bertujuan melakukan riset untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang simultan serta untuk memenuhi tugas akhir skripsi penulis. Tempat penelitian yang beralamat di Gedung Film jalan MT. Hariyono Kav 47/48 Pancoran, Jakarta Selatan.

Penelitian dilakukan di Kementerian pariwisata pada Asisten Deputi Sumber Daya Manusia Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata ini mengambil 46 sampel penelitian dari 52 pegawai menggunakan rumus Solvin dengan margin error 5%. Pengambilan data dilakukan dengan kuesioner lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju, Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan mendeskripsikan data penelitian dan analisis regresi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ) dan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ).

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda  $Y = 11.373 + 0.421X_1 + 0.418X_2$  yang layak untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai ( $R^2 = 0.861$ ) dimana motivasi kerja dan pendidikan dalam model tersebut mampu menjelaskan 86.1% variasi kinerja pegawai. yaitu: 1) Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2) Pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3) Motivasi dan Pendidikan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi, Pendidikan, Kinerja Pegawai.

## ABSTRACT

*Motivation and Education are two factors that are expected to be relatively large in influencing the performance of employees in the Assistant Deputy of Human Resources for Tourism and Inter-Institutional Relations of the Ministry of Tourism. Therefore the author aims to conduct research to find out whether or not there is a simultaneous influence and to fulfill the final project of the author's thesis. The research place is located at the Jalan Film Building MT. Hariyono Kav 47/48 Pancoran, South Jakarta.*

*The Study was conducted at the Ministry of Tourism in the Deputy Assistant for Human Resources of Tourism and Inter-Relationships. The Ministry of Tourism took 46 research samples from 52 employees using the Solvin formula with an error margin of 5%. Data retrieval was carried out with a questionnaire of five rating scales from strongly disagree to strongly agree, the research was carried out quantitatively by describing research data and regression analysis. Simple and multiple regression analysis is used as an analytical tool while testing hypotheses is done by t-test that is comparing the probability value (sig t) to the research test level ( $\alpha = 0.05$ ) and F-test that is comparing the probability value (sig F) to the research test level ( $\alpha = 0.05$ ).*

*The study produced three main findings in accordance with the proposed hypothesis. The study produced a model of multiple linear regression equations  $Y = 11.373 + 0.421X1 + 0.418X2$  which is feasible to explain the effect of work motivation and education on employee performance (R Square = 0.861) where work motivation and education in the model it is able to explain 86.1% of the variation in employee performance. namely: 1) Motivation has a positive influence on employee performance. 2) Education has a positive influence on employee performance. 3) Motivation and Education together have a positive influence on employee performance.*

*Keywords: Motivation, Education, Employee Performance.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu yang mengambil judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA ASISTEN DEPUTI SDM PARIWISATA DAN HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA KEMENTERIAN PARIWISATA”, penyelesaian ini tidak lepas dari bantuan beberapa pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra. Meryati, MM selaku pembimbing yang tidak henti memberi semangat, meluangkan waktu dan mengajari saya tentang pentingnya sebuah ketelitian dan pemanfaatan waktu yang sebaik-baiknya dan serta memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widiastuti, SE, MM selaku Ketua Program Studi.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Asisten Deputi SDM bersama staff yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian dengan mengisi kuesioner.
5. Keluarga tercinta, adik, kaka, paman, tante yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat khususnya Ibu Yulis Suryana Ibu saya yang sangat saya cintai.
6. Ade Ayu Saputri wanita yang sangat saya sayangi, yang selalu setia menemani saya.
7. Rekan-rekan yang juga selalu memberi dorongan terus menerus.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan dan bimbingan serta doa yang telah diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat di harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. akhirnya penulis berharap semoga apa yang telah penulis selesaikan ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Bekasi, 11 September 2018

Penulis,

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataaan Orisinalitas .....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing .....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iv
Abstrak .....	v
<i>Abstract</i> .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori .....	10
2.2. Penelitian Terdahulu.....	24
2.3. Kerangka Pemikiran .....	26
2.4. Hipotesis .....	27
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
3.2. Disain Penelitian.....	29
3.3. Operasional Variabel .....	30
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	30
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	31

3.6. Instrumen Variabel Penelitian .....	32
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	34
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian.....	41
4.2. Pembahasan Penelitian .....	62
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	67
5.2. Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>72</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Pelaksanaan Penelitian .....	28
Tabel 3.2	Desain Penelitian.....	29
Tabel 3.3	Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir Responden .	46
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X1) .....	47
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas Motivasi kerja (X1).....	48
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X2).....	49
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas Pendidikan (X2).....	49
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	50
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y) .....	51
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4.10	Deskripsi Variabel Pendidikan.....	53
Tabel 4.11	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai .....	54
Tabel 4.12	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	55
Tabel 4.13	Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas .....	55
Tabel 4.14	Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi.....	56
Tabel 4.15	Model Summary Pengaruh Motivasi Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai .....	58
Tabel 4.16	Anova Pengaruh Motivasi Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai .....	58
Tabel 4.17	Koefisien Pengaruh Motivasi Kerjadan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	26
Gambar 4.1	Tempat Penelitian .....	41
Gambar 4.2	Struktur Organisasi .....	42
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Gambar 4.5	Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1. Kuesioner.....	72
2. Lampiran 2. Hasil Skor Responden Motivasi Kerja.....	76
3. Lampiran 3. Hasil Skor Responden Pendidikan.....	78
4. Lampiran 4. Hasil Skor Responden Kinerja.....	80
5. Lampiran 5. Hasil Output SPSS.....	82
6. Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup.....	88
7. Lampiran 7. Kartu Bimbingan Skripsi	

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kementerian Pariwisata secara resmi telah terbentuk pada tanggal 27 Oktober 2014 berdasarkan Surat Keputusan Presiden Nomor 121/P Tahun 2014 tentang Pembentukan Kementerian dan Pengangkatan Menteri Kabinet Kerja Periode Tahun 2014 – 2019. Strategis Kementerian Pariwisata dalam RPJMN 2015 – 2019, yang merupakan cerminan amanat visi dan misi Pemerintahan Joko Widodo – Jusuf Kalla sebagaimana tertuang dalam NAWA CITA. Sejak terpilihnya Joko Widodo sebagai Presiden RI ke 7, beberapa prioritas pembangunan era Kabinet Kerja senantiasa digaungkan, salah satunya terkait dengan pariwisata. Meningkatnya pertumbuhan ekonomi, penerimaan devisa, dan penyerapan tenaga kerja adalah sederetan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai melalui pembangunan pariwisata. Kementerian Pariwisata mengidentifikasi dan menetapkan fokus pengembangan produk wisata Indonesia dalam tiga kategori portofolio produk, yaitu produk wisata alam, budaya dan buatan (Kemenpar, 2017).

Oleh karena Kementerian Pariwisata, merasa penting untuk mengetahui kinerja pegawainya dalam organisasi sampai seberapa jauh tujuan organisasi itu sudah berhasil diwujudkan dalam kurun waktu atau periode tertentu. Penulis melakukan observasi *pre survey* terhadap pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian

Pariwisata. Dari observasi tersebut terlihat beberapa permasalahan yang terjadi seperti pegawai masih belum dapat mencapai target yang ditetapkan instansi seperti menyiapkan bahan penyusunan pelaksanaan kegiatan diklat kepemimpinan tingkat III dan IV; menyiapkan bahan penyelenggaraan pelaksanaan kegiatan diklat kepemimpinan tingkat III dan IV; menyiapkan bahan penyelenggaraan pelaksanaan kegiatan diklat online bidang pariwisata; menyiapkan bahan penyelenggaraan pelaksanaan kegiatan diklat *Win Way Champion*; menyiapkan bahan penyelenggaraan pelaksanaan kegiatan pelatihan berfikir system untuk perubahan transformasional dan menyiapkan bahan penyelenggaraan pelaksanaan kegiatan diklat prajabatan gol III. Sedangkan amanat Presiden Republik Indonesia, bahwa Pariwisata Indonesia diharapkan dapat terus diperkuat dan dikembangkan menjadi sektor strategis dan pilar pembangunan perekonomian nasional serta akan dapat mencapai target kunjungan wisatawan mancanegara sebesar 20 juta dan pergerakan wisatawan nusantara sebesar 275 juta perjalanan pada tahun 2019 mendatang

Pengertian kinerja berdasarkan Sugiarto (2014) menyatakan bahwa Kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil dari siklus kegiatan organisasi, memang kelihatannya merupakan sesuatu yang sederhana. Kehidupan suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh manusia dan segenap sumber yang tersedia. Manusia merupakan penggerak suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat dan kreativitas dalam upaya menjaga keberlangsungan kehidupan organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan

instansi. Miranti, Herkulana, & Yacoub (2016) “menyatakan walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan instansi tidak akan berjalan dengan baik. dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi”.

Wahyulianti (2015) “menyatakan bahwa aspek-aspek yang terformulasi dalam kinerja berkaitan dengan tugas dan fungsi pegawai, mensyaratkan semangat kerja yang maksimal dilatar belakangi motivasi dan tingkat pendidikan yang memadai”. Rendahnya tingkat pendidikan pegawai dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh pegawai. Dari 52 orang pegawai yang berpendidikan formal terakhir Magister (S2) sebanyak 2 orang atau 3,8%, Sarjana (S1) sebanyak 11 orang atau 21,2%, Diploma (D3) 36 orang atau 69,2%, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 3 orang atau 5,8%. Dari data pendidikan terakhir tersebut, menggambarkan tingkat pendidikannya tidak sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang dibutuhkan instansi karena pegawai yang ada bukan lulusan dari bidang pariwisata sehingga mayoritas dari mereka kurang memahami mengenai tugas dan fungsi yang harus dikerjakan secara spesifik.

Darmaningtyas (2009) “menyatakan tentang definisi pendidikan yaitu pendidikan sebagai usaha dasar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup dan kemajuan yang lebih baik” .

Selain dari pada faktor tingkat pendidikan, hal lain yang diduga menyebabkan rendahnya kinerja pegawai karena rendahnya motivasi kerja pegawai pada instansi tersebut. Motivasi kerja pegawai yang rendah diduga disebabkan karena kurang harmonisnya hubungan pegawai sesama rekan kerjanya. dan sering terjadi kecemburuan diantara pegawai akibat pemimpin memberi perbedaan tugas yang tidak konsisten dan kenaikan jabatan atau golongan yang diterima oleh pegawai. Faktor kondisi kerja juga diduga turut mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Ruang kerja yang sempit dan kurang nyaman. Fasilitas yang kurang memadai dari perusahaan merupakan salah satu penyebab kurang bergairahnya pegawai dalam bekerja khususnya pegawai yang bekerja di dalam ruangan. Kondisi demikian itu menyebabkan kinerjanya rendah jika dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan, kurang efektifnya dalam penggunaan fasilitas organisasi, rendahnya tingkat kemandirian dan komitmen kerja.

Luthan (2006) “menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi memberikan kekuatan dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu guna mencapai tujuan”.

Sugiarto (2006) “meyatakan bahwa motivasi adalah proses yang dimulai dengan fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau mendorong yang ditujukan untuk tujuan atas insentif”.

Pegawai akan bersemangat dan bergairah dalam bekerja memiliki motivasi kerja. Organisasi tempat bekerja para pegawai juga harus memberikan motivasi agar pegawai tidak jenuh dan memberikan efek positif terhadap kinerja pegawai. Banyak hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai misalnya dengan pemberian pujian oleh pimpinan kepada pegawai teladan, pemberian bonus dan memberikan kenyamanan kerja. Selain organisasi yang menuntut para pegawai agar bekerja selalu memiliki motivasi, organisasi juga harus menyediakan segala kebutuhan pegawai. Sebab dengan adanya dukungan dari organisasi, pegawai akan bekerja dengan sepenuh hati karena segala kebutuhannya terpenuhi dan memotivasi mereka agar bekerja lebih giat.

Dengan demikian motivasi dan tingkat pendidikan merupakan variabel penting yang membutuhkan perhatian dalam kajian ini. Seperti yang dikatakan oleh Simamora (2010) “bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang paling penting”. Dengan demikian, tanpa adanya sumberdaya manusia yang dikelola dengan baik, maka sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga optimalisasi sumber daya manusia perlu untuk dilakukan. Sehingga di era millennial saat ini setiap instansi menuntut keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten agar mampu menghasilkan kinerja yang baik sehingga organisasi akan tetap bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Kinerja merupakan faktor

yang sangat menentukan untuk kelangsungan hidup ke depan suatu instansi. SDM mempunyai peranan yang sangat penting dalam kinerja suatu instansi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata?
2. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan tingkat pendidikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan perumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan tingkat pendidikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang dirumuskan, maka diharapkan penelitian yang telah dilaksanakan mempunyai manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai wacana dan menambah pengetahuan terutama dalam pengembangan Pendidikan Administrasi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat digunakan sebagai salah satu referensi bagi penelitian di masa mendatang dalam lingkup yang lebih detail, jelas, dan mendalam lagi khususnya mengenai kinerja pegawai di suatu instansi.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam menyikapi masalah SDM yang menyangkut motivasi kerja, pendidikan dan kinerja pegawai.

### b. Bagi Civitas Kampus

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

### c. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh instansi.

## 1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas isi dari penelitian skripsi ini, selanjutnya penulis uraikan sistematis penulisan ke dalam lima (5) bab. Adapun sistematika penulisan tersebut sebagai berikut :

BAB 1 merupakan penulisan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 merupakan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian, agar dapat menjawab permasalahan yang akan dibahas, kerangka pikir penelitian dan hipotesis.

BAB 3 merupakan bab yang membahas tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, populasi dan sampel. Metode pengumpulan data, metode analisis data dan definisi operasional variabel.

BAB 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil dan pembahasan dimana didalamnya akan menjelaskan sejarah instansi, profil responden, karakteristik dari responden seperti (jenis kelamin, umur, pekerjaan, dan penghasilan). dalam bab ini juga menjelaskan hasil penelitian terhadap analisa dan pembahasan masalah tersebut.

BAB 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Dessler (2015) “manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Menurut Handoko (2013) “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2015) “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Selanjutnya menurut Siagian (2016) “manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau instansi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Jadi dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

### **2.1.2. Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

#### **1. Fungsi Manajerial**

##### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan instansi dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

##### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan instansi dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan instansi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu instansi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu instansi. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh

keinginan karyawan, keinginan instansi, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.3. Motivasi kerja**

#### **A. Pengertian Motivasi**

Menurut Siagian (2004) “motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Motivasi ialah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak”.

Menurut makmun (2004) “motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari”.

Menurut Malayu (2005) “motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Luthans (2006) mendefinisikan “motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif”.  
Luhgiatno (2006) berpendapat “motivasi seseorang menunjukkan arah

tertentu kepadanya dalam mengambil langkahlangkah yang perlu untuk mengartikannya sampai pada tujuan”.Dengan demikian motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugastugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi.

### **B. Pengertian Motivasi kerja**

Menurut Guspul & Solehatun (2017) “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.Motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang tinggi, sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai”.Sementara menurut Khoir (2017) “pegawai dapat bekerja dengan kinerja tinggi karena adanya dorongan motivasi kerja dalam diri mereka”.

Motivasi menurut Hasibuan (2008) “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Mangkunegara (2009) “menjelaskan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).Sedangkan menurut Robbins (2002) “motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan

menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu”.

Motivasi menurut Munandar (2004) “suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan”. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri individu untuk bekerja semaksimal mungkin agar bisa mencapai suatu tujuan/keinginan.

### **C. Dimensi Motivasi kerja**

Mangkunegara (2015) mengembangkan pengukuran motivasi kerja berdasarkan teori Maslow, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan mempertahankan hidup, yaitu kebutuhan yang berupa makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu terjaminnya rasa aman bagi pegawai yang menyangkut keamanan akan jiwa, harta dan terbebas dari rasa was-was / takut serta adanya perlakuan yang adil.

3. Kebutuhan sosial, terlihat dalam kebutuhan akan perasaan diterima dan merasa diasingkan dari ‘habitat’ sosialnya serta adanya pengakuan atas harkat dan martabatnya di hadapan masyarakat serta pengakuan dari habitat sosialnya.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan ini nampak dalam status sosial yang dimiliki oleh warga masyarakat, seperti kondisi sosial ekonominya, bentuk rumah yang bermodel paling baru, kendaraan yang dimiliki; yang akhirnya memperoleh pengakuan / penghargaan warga.
5. Kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri, berupa kebutuhan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan kemampuan dan potensi dirinya.

#### **2.1.4. Pendidikan**

##### **A. Pengertian Pendidikan**

Pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau untuk kemajuan lebih baik. Secara sederhana, Pengertian pendidikan adalah proses pembelajaran bagi peserta didik untuk dapat mengerti, paham, dan membuat manusia lebih kritis dalam berpikir. Pendidikan berhubungan dengan proses menambah pengetahuan umum serta pengertian seluruh lingkungan kerja.

Sastrohadiwiryo (2013) “mengemukakan bahwa pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau

sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka”.dalam pendidikan, orientasi atau penekanannya pada pengembangan kemampuan umum. Pendidikan dianggap lebih luas lingkupnya dibanding pelatihan.

Menurut Ayu (2016) “pendidikan merupakan pelatihan menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap, dan dalam ketiga area kemampuan tersebut (pengetahuan, sikap dan keterampilan / psikomotor) memperoleh penekanan yang merata”.

Senada dengan pendapat di atas, menurut Notoatmodjo (2013), “pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi.Penekannyapada pengembangan kemampuan umum untuk menunjang kinerja yang akan dihasilkan”.

Menurut Handoko (2013) “pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah”.Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2015) “tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan

umum”. Dan Hariandja (2015) “menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing instansi dan memperbaiki kinerja instansi”.

Guspul & Solehatun (2017) “menyatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas dengan pendidikan yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya. Dengan pendidikan inilah seorang pegawai mampu dalam menyelesaikan tugas yang diembankan. Pendidikan yang tinggi akan menentukan penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat (*the right man on the right place*) “. Dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan organisasi.

Paradigma baru menurut Undang-undang RI Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 yaitu perubahan mendasar mengenai jalur pendidikan yaitu mengubah jalur pendidikan sekolah dan luar sekolah, menjadi tiga jalur, yaitu jalur pendidikan formal, nonformal, dan informal

1. Jenjang pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.
  - a. Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk sekolah

- dasar (SD) dan madrasah ibtidiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.
- b. Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk sekolah menengah atas (SMA), madrasah aliyah (MA), sekolah menengah kejuruan (SMK), dan madrasah aliyah kejuruan (MAK).
  - c. Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup pendidikan diploma, sarjana magister, spesialis, dan doctor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, dan universitas.
2. Jenjang pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

3. Jenjang pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan pendidikan adalah kegiatan yang berupa proses untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan seseorang.

### **B. Dimensi Pendidikan**

Tanjung (2011) mengembangkan pengukuran pendidikan berdasarkan Undang-undang RI Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 , yaitu:

1. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan
2. Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu instansi menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian pegawai dapat memberikan kinerja yang baik bagi instansi

## **2.1.5. Kinerja pegawai**

### **A. Pengertian Kinerja pegawai**

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Menurut Khoir (2017), kinerja pegawai yang baik akan sangat mendukung dalam proses

pencapaian tujuan organisasi, namun apabila kinerja pegawai itu rendah tentu akan berdampak pada sulit tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2012) bahwa “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Moeheriono (2012) “kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2015) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan pegawai berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut”.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang didasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat kinerja

pegawaisangat tergantung pada faktor-faktor yakni: kemampuan yang dimiliki pegawai seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi dalam mengerjakan tugas / pekerjaan yang diberikan kepada pegawai guna mencapai tujuan organisasi.

### **B. Dimensi Kinerja pegawai**

Mengukur kinerja pegawai dimaksudkan untuk menilai tingkat kinerja pegawai dalam periode tertentu. Pengukuran kinerja pegawai menurut Prawirosentono (2008) adalah:

#### 1. Efektifitas dan efisiensi

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan, efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan.

#### 2. Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

#### 3. Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan instansi dimana dia bekerja.

#### 4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan instansi, sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan instansi dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

### 2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa literatur dan penelitian terdahulu tentang motivasi kerja, pendidikan, dan loyallitas pelanggan:

1. Penelitian dilakukan oleh Andi Rasma Ayu (2016), dengan judul **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng”**. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan PNS bagian Humas dan Protokol yang berjumlah 39 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus. Analisa data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:
  1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat daerah Kabupaten Soppeng.
  2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat daerah Kabupaten Soppeng.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat daerah Kabupaten Soppeng.

4. Pendidikan, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Penelitian dilakukan oleh Desak Ketut Ratna Dewi, I Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini (2016) dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang bersumber dari karyawan dan kepala cabang PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja.

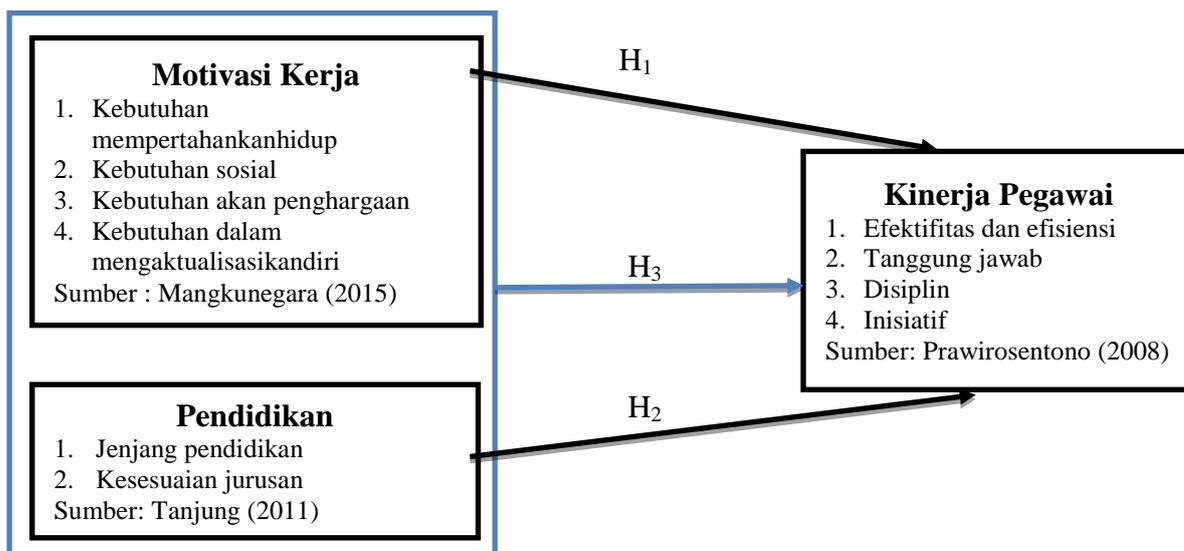
2. Penelitian dilakukan oleh Ahmad Guspul, Siti Solehatun (2017), dengan judul **“Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro**

**Wonosobo**". Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di kecamatan Kaliwiro sebanyak 216. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki thitung sebesar  $9,730 > t_{tabel} 1,972$ . Masa kerja memiliki thitung sebesar  $5,996 > t_{tabel} 1,972$ . motivasi kerja memiliki thitung sebesar  $15,132 > t_{tabel} 1,972$ . Nilai Fhitung  $> F_{tabel}$  yaitu  $156,797 > 2,65$ . Artinya tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

### 3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hubungan di atas, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran



#### **4. Hipotesis**

Arikunto (2012), “mengungkapkan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Atas dasar pertimbangan di dalam rumusan masalah, maka hipotesis yang penulis kemukakan adalah”:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi dan Tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis sangat butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata, dimana data primer dan data sekunder mudah didapat di lokasi tersebut.

Pelaksanaan penelitian ini penulis lakukan atau mulai pada bulan Juli tahun 2018 s/d September 2018, untuk lebih jelasnya lihat pada tabel:

Tabel 3.1  
Pelaksanaan Penelitian

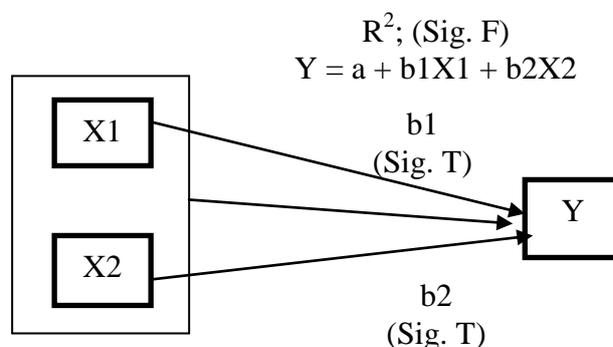
Kegiatan	Juli				Agustus				September			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■	■	■									
Penyusunan Proposal			■	■	■	■						
Pengumpulan Data							■	■	■			
Analisis Data									■	■	■	
Pelaporan											■	■

### 3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu motivasi kerja dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu pendidikan dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai dengan simbol Y. Kelayakan model penelitian ditunjukkan oleh nilai R Square dengan uji F (Sig. F) dan pengaruh antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b1 untuk koefisien regresi X1 terhadap Y dan b2 untuk koefisien regresi X2 terhadap Y). Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2.  
Desain Penelitian



### 3.3. Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3.  
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala	No. Item
Motivasi kerja (X1) adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2015, h.45)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan mempertahankan hidup</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman</li> <li>3. Kebutuhan rasa sosial</li> <li>4. Kebutuhan akan penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri</li> </ol>	Interval 1-10	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Pendidikan(X2) merupakan kegiatan yang berupa proses untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan seseorang (Tanjung, 2011 h.60)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenjang pendidikan</li> <li>2. Kesesuaian jurusan</li> </ol>	Interval 1-10	1-7 8-10
Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Prawirosentono 2008, h.96)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektifitas dan efisiensi</li> <li>2. Tanggung jawab</li> <li>3. Disiplin</li> <li>4. Inisiatif</li> </ol>	Interval 1-10	1-3 4,5 6,7 8-10

### 3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut Sudjana (2006) “populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik

tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya". Karena yang menjadi obyek penelitian adalah kinerja pegawai, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata dengan populasi sebanyak 52 orang.

Teknik yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2015). Sedangkan sampel yang digunakan ialah dengan sampling jenuh, jadi seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Metode sampling jenuh dipilih karena jumlah populasi yang ada pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata relatif kecil. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden

### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Dalam memperoleh data-data pada penelitian ini, maka peneliti menggunakan cara yaitu penelitian lapangan data utama. Penelitian Lapangan data utama penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan, peneliti memperoleh data langsung dari pihak pertama (data primer). Pada penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian adalah pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata. Peneliti memperoleh data dengan mengirimkan kuesioner kepada pegawai Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga

Kementerian Pariwisata secara langsung ataupun melalui perantara. Setelah kuesioner diisi dan dikembalikan, lalu data diolah menggunakan program SPSS.

### 3.6. Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2015). Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan software SPSS.

#### 1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen itu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji coba secara empirik menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer program SPSS Versi 24 *for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.

- b. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  negatif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  atau pun  $r_{\text{hasil}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikan 5%.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur (Nazir Moh, 2011). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2012). Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Uji reliabilitas menggunakan teknik rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 24 for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai  $r_{\text{Alpha}}$  positif dan  $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- b. Apabila nilai  $r_{\text{Alpha}}$  negatif dan  $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$  ataupun  $r_{\text{Alpha}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikan 5%.

### **3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

#### **3.7.1. Metode Analisis**

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio).

##### **A. Uji Persyaratan Analisis**

Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010):

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

Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010), uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisis berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji normalitas data dari masing-masing variabel dengan menggunakan one-sample kolmogorov-

smirnov. Uji Normalitas data antara lain dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai Kolmogorov-Smirnov dengan sebesar 0,05 (5%). Apabila nilai probabilitas Asymp. Sig > 0,05 maka dapat terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas Asymp. Sig < 0,05 maka tidak dapat terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010), pengujian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa antar variabel bebas satu dengan lainnya merupakan variabel yang setara (benar-benar independen) atau tidak terjadi multikolinieritas, dan di uji dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) berada di antara angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10. Selanjutnya, dengan melihat nilai *Tolerance* seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari pada 0,2.

## 3. Uji Asumsi Autokorelasi

Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010), pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu suatu observasi dengan kesalahan pengganggu lainnya atau tidak terjadi autokorelasi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin Watson hasil pengolahan data yang kemudian dibandingkan dengan nilai *di* dan *du* pada tabel Durbin Watson, dengan kriteria sebagai berikut:

- $1,21 < DW < 2,65$  = tidak dapat disimpulkan
- $2,35 < DW < 2,79$  = tidak dapat disimpulkan
- $1,65 < DW < 2,35$  = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1,21$  dan  $DW > 2,79$  = terjadi autokorelasi

#### 4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010) “heteroskedastisitas terjadi jika gangguan muncul dalam fungsi regresi yang mempunyai varian yang tidak sama”, sehingga penaksir OLS tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik scatterplot antara nilai residual regresi dengan nilai prediksi”.

#### **B. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pola kekuatan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Guna mengetahui lebih lanjut besarnya “pengaruh motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata” maka perlu diketahui nilai koefisien Korelasi Berganda nilai (R).

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh Pembinaan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti pengaruh variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti

variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Untuk mengetahui seberapa besarkah variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi  $R^2$  karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari  $R^2$  adalah : Untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

### C. Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Sugiyono, 2014) dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah berikut ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Pendidikan

$b_1$  = Koefisien regresi motivasi kerja

$b_2$  = Koefisien regresi pendidikan

a = Konstanta regresi

### 3.7.2. Uji Model

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : = 0$  : model tidak baik/tidak layak

$H_a : \neq 0$  : model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig F} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata
- Jika  $\text{Sig F} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata.

### 3.7.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

#### 1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$  , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata.
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$  , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata.

2. Uji hipotesis kedua Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$  , maka  $H_{20}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata.
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$  , maka  $H_{20}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **4.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

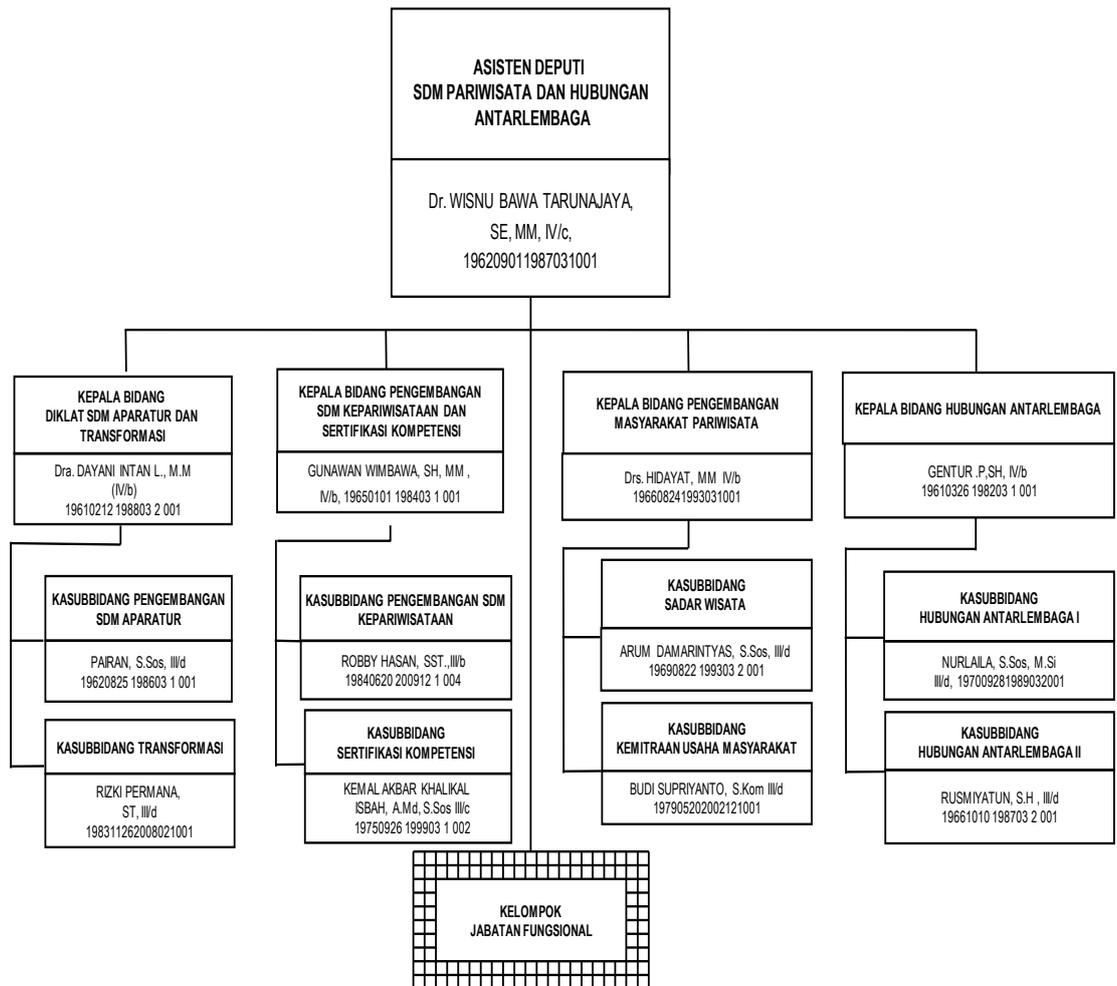
Gambar 4.1

Tempat Penelitian



Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata merupakan unit kerja di lingkungan Kementerian Pariwisata yang beralamat di Gedung Film jalan MT. Hariyono Kav 47/48 Pancoran, Jakarta Selatan. Unit kerja ini memiliki struktur organisasi yaitu:

Gambar 4.2  
Struktur Organisasi



Sumber: Kementerian Pariwisata 2018

Kementerian Pariwisata memiliki visi yaitu: “Terwujudnya Aparatur yang Memiliki Kompetensi di bidang Pariwisata”. Sedangkan misi yang dimiliki yaitu:

1. Meningkatkan kualitas program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai;
2. Meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai di lingkungan Kementerian Pariwisata.
3. Meningkatkan dukungan untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai yang efektif dan efisien.
4. Meningkatkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik.
5. Menata dan memperkuat karakter bangsa melalui kebijakan penataan kembali kurikulum pendidikan nasional agar menjadi manusia yang kreatif.

Untuk melaksanakan visi dan misi tersebut, Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata memiliki tugas dan fungsi yaitu:

1. Penyusunan rencana dan program serta kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai.
2. Penyiapan materi pendidikan dan pelatihan.
3. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai.
4. Pelaksanaan kerjasama pendidikan dan pelatihan.
5. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan,
6. Pelayanan teknis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

7. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Asisten Deputi Pengembangan SDM Aparatur.

#### 4.1.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Oleh karena itulah deskripsi identitas responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 52 orang responden dan diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi identitas responden yang dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok yaitu kelompok laki-laki dan wanita, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

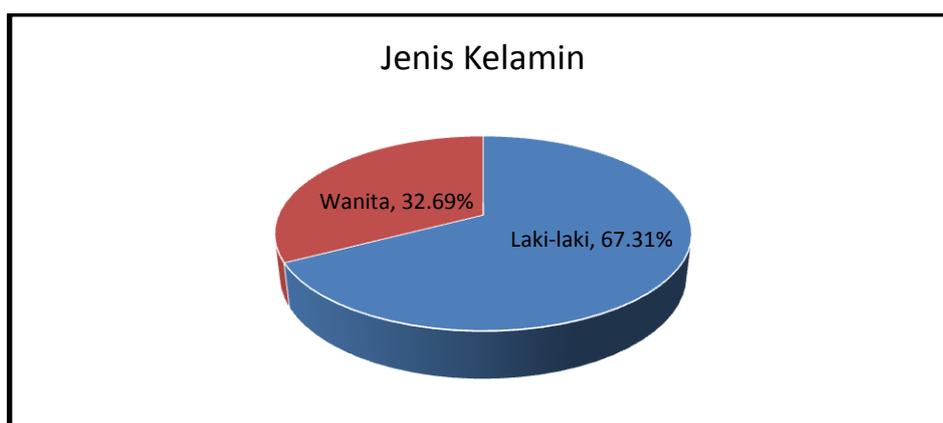
Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Orang	%
1.	Laki-laki	35	67.31%
2.	Wanita	17	32.69%
	Total	52	100%

Sumber : Hasil pengolahan data Primer, 2018

Dari tabel 4.1 yakni karakteristik responden menurut jenis kelamin responden, maka dari 52 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka kelompok responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki yakni sebesar 35 orang atau 67.31% dan wanita sebesar 17 atau 32.69%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata adalah didominasi oleh laki-laki jika dibandingkan dengan wanita. Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

## 2. Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden menurut pendidikan terakhir yaitu menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden menurut pendidikan terakhir responden. Dalam deskripsi karakteristik responden, dikelompokkan menurut jenis pekerjaan responden yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

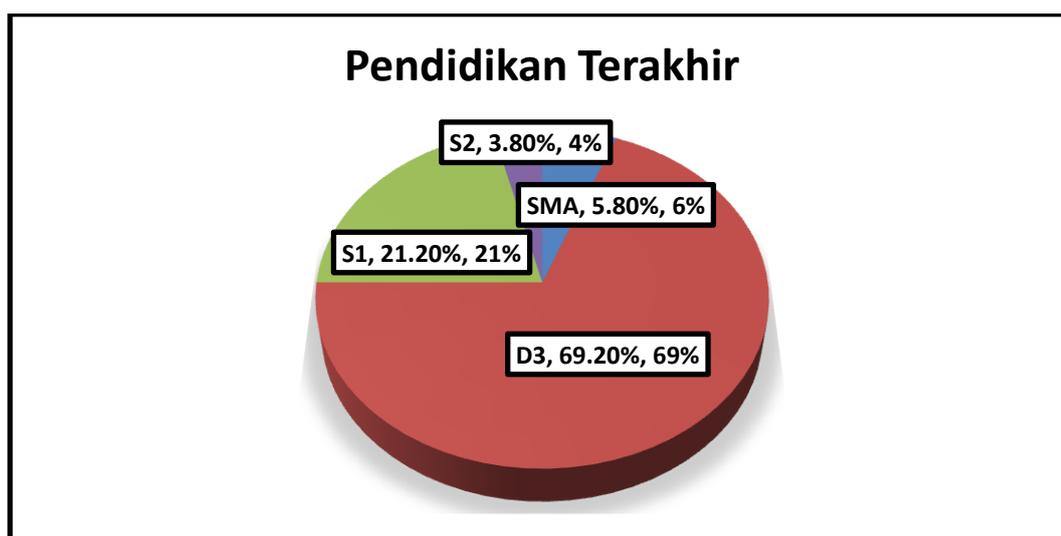
Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pekerjaan	Tanggapan Responden	
		Orang	%
1.	Sekolah Menengah Atas (SMA)	3	5.8%
2.	D3	36	69.2%
3.	Sarjana (S1)	11	21.2%
4.	Magister (S2)	2	3.8%
	Total	<b>52</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel tersebut di atas, nampak bahwa sebagian besar pendidikan terakhir responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah D3 sebesar 36 orang atau 69.2%, diikuti oleh Sarjana (S1) sebanyak 11 orang atau 21.2%, kemudian SMA sebanyak 3 orang atau 5.8% dan Magister (S2) sebanyak 3.8%. Perbandingan responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

### 4.1.3. Uji Validitas Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada keempat variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Data variabel motivasi kerja (X1) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.01 sampai dengan X1.10. Validitas variabel motivasi kerja diuji dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai  $r$  tabel, dengan kriteria:

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $>0,230$  maka valid
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $<0,230$  maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3  
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja(X1)  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X101	34.9423	65.702	.712	.920
X102	35.0385	63.920	.790	.916
X103	34.9615	63.802	.720	.919
X104	34.9808	66.921	.643	.923
X105	35.4231	59.112	.671	.927
X106	34.9038	67.383	.690	.922
X107	35.0769	62.700	.776	.916
X108	35.1346	62.354	.729	.919
X109	35.1154	62.261	.727	.919
X110	35.4231	6.210	.839	.913

Sumber :Data penelitian yang diolah, 2018

Uji validitas variabel motivasi kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (*Corrected Item-Total Correlation*  $>$  0.273) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel motivasi kerja seluruhnya valid.

Tabel 4.4  
Uji Reliabilitas Motivasi kerja (X1)  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,6. Uji reliabilitas variabel motivasi kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ( $0.927 > 0.6$ ) maka variabel motivasi kerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

## 2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Pendidikan (X2)

Data variabel pendidikan (X2) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2.01 sampai dengan X2.10. Validitas variabel pendidikan diuji dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai  $r$  tabel, dengan kriteria:

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $>$  0,230 maka valid
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $<$  0,230 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel pendidikan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5  
Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X2)  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X201	33.8846	79.437	0.705	0.929
X202	33.9808	80.372	0.637	0.933
X203	34.0192	80.686	0.706	0.929
X204	34.0192	77.627	0.838	0.922
X205	34.0192	77.627	0.838	0.922
X206	33.9038	80.912	0.641	0.932
X207	34.0385	80.861	0.743	0.927
X208	33.8269	82.381	0.707	0.929
X209	34.1346	76.746	0.801	0.924
X210	33.9231	78.425	0.790	0.925

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018

Uji validitas variabel pendidikan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (*Corrected Item-Total Correlation*  $>$  0.273) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel pendidikan seluruhnya valid.

Tabel 4.6  
Uji Reliabilitas Pendidikan (X2)  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,6. Uji reliabilitas variabel pendidikan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari

nilai kritis ( $0.934 > 0.6$ ) maka variabel pendidikan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

### 3. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Data variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y.01 sampai dengan Y.10. Validitas variabel pendidikan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung  $>$  r tabel atau r hitung  $> 0,230$  maka valid
- Jika r hitung  $<$  r tabel atau r hitung  $< 0,230$  maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	32.2885	84.445	0.681	0.941
Y02	32.5962	78.716	0.861	0.933
Y03	32.6154	76.633	0.791	0.936
Y04	32.7692	78.220	0.787	0.936
Y05	32.8269	82.185	0.703	0.940
Y06	32.8077	80.786	0.714	0.940
Y07	32.7115	81.033	0.719	0.939
Y08	32.7500	76.191	0.867	0.932
Y09	32.8654	75.138	0.817	0.935
Y10	32.8846	77.751	0.744	0.939

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2018

Uji validitas variabel kinerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung  $>$  r tabel (*Corrected Item-Total*

$Correlation > 0.273$ ) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel kinerja seluruhnya valid.

Tabel 4.8  
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ . Uji reliabilitas variabel pendidikan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ( $0.943 > 0.6$ ) maka variabel pendidikan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

#### **4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian**

##### **1. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja**

Data variabel motivasi kerja berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja  
**Statistics**

Motivasi Kerja (X1)		
N	Valid	52
	Missing	0
Mean		30.9808
Median		31.0000
Mode		29.00
Minimum		19.00
Maximum		40.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel motivasi kerja adalah 2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 4 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 2. Nilai rata-rata variabel motivasi kerja adalah 3,1 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ( $3,1 > 3$ ) maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja cenderung baik.

## 2. Deskripsi Variabel Pendidikan

Data variabel pendidikan berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10  
Deskripsi Variabel Pendidikan  
**Statistics**

Pendidikan (X2)		
N	Valid	52
	Missing	0
Mean		36.3269
Median		38.5000
Mode		42.00
Minimum		19.00
Maximum		47.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel pendidikan adalah 2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 3. Nilai rata-rata variabel motivasi kerja adalah 3,6 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ( $3,6 > 3$ ) maka dapat diartikan bahwa pendidikan cenderung baik.

### 3. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Data variabel kinerja pegawai berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11  
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai  
**Statistics**

Kinerja (Y)		
N	Valid	52
	Missing	0
Mean		39.5962
Median		41.0000
Mode		45.00
Minimum		27.00
Maximum		47.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel kinerja pegawai adalah 3 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 2. Nilai rata-rata variabel motivasi kerja adalah 3,9 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ( $3,9 > 3$ ) maka dapat diartikan bahwa kinerja pegawai cenderung baik.

#### 4.1.5. Analisis Data

Analisis regresli linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

##### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 4.12  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1.86909526
Most Extreme	Absolute	.100
Differences	Positive	.100
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber :Data penelitian yang diolah, 2018

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13  
Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	0.663	1.509
	Pendidikan (X2)	0.663	1.509

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber :Data penelitian yang diolah, 2018

Tabel coefficient Collinearity Statistics di atas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance = 0.663 dan VIF = 1.509. Karena nilai Tolerance lebih besar dari pada persyaratan minimal ( $0.663 > 0.1$ ) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ( $1.509 < 10$ ) maka dapat disimpulkan

bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

### 3. Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar  $DW = 1.915$ . Berdasar kategori yang ada, nilai DW termasuk dalam range  $1.65 < DW(1.915) < 2.35$  yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

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

Model	Durbin-Watson
1	1.915

a. Predictors: (Constant), Pendidikan (X2), Motivasi Kerja (X1)

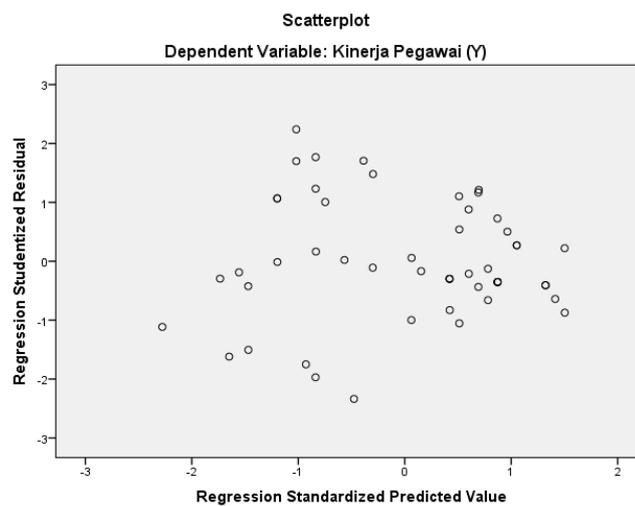
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

### 4. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi–Y sesungguhnya).

Gambar 4.5  
Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

Dari hasil uji di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta menyebar tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 4.15  
Model Summary Pengaruh Motivasi Kerjadan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 <sup>a</sup>	.861	.856	1.90686

a. Predictors: (Constant), Pendidikan (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0.856. Nilai R Square = 0.861 menunjukkan bahwa X1 (motivasi kerja) dan X2 (pendidikan) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 86.1% variasi Y sedangkan 13.9% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.16  
Anova Pengaruh Motivasi Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1106.350	2	553.175	152.134	.000 <sup>b</sup>
	Residual	178.169	49	3.636		
	Total	1284.519	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pendidikan (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.17  
Koefisien Pengaruh Motivasi Kerjadan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.373	1.697		6.702	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.421	.064	.433	6.619	.000
	Pendidikan (X2)	.418	.045	.607	9.295	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 11.373 + 0.421X_1 + 0.418X_2$$

$$(0.000) (0.000)$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar  $a = 11.373$ , artinya bahwa jika  $X_1$  dan  $X_2$  dianggap konstan maka  $Y$  akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0.421$  menunjukkan bahwa  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2 = 0.418$  menunjukkan bahwa  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif.

#### 4.1.6. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model. Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda R Square = 0.861 dengan nilai sig F = 0.000. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho = 0$  : tidak layak

Ha : $\rho \neq 0$  : ada layak

R Square = 0.861 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000. Karena  $\rho \neq 0$  dan probabilitas F hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian (Sig F <  $\alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh motivasi kerja (X1) dan pendidikan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah layak. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai dimana model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 86.1% variasi kinerja pegawai (Y) karena adanya masukan faktor motivasi kerja (X1) dan pendidikan (X2). Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Pengujian Hipotesis

###### A. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM

Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar  $b_1 = 0.421$  pada model persamaan regresi linier ganda  $Y = 11.373 + 0.421X_1 + 0.418X_2$ . Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar  $b_1 = 0.421$  memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena  $b_1 \neq 0$  dan probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ), maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima yang berarti pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan arah positif sehingga makin tinggi motivasi kerja maka makin tinggi pula kinerja pegawai.

#### B. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi pendidikan (X2) sebesar  $b_2 = 0.418$  pada model persamaan regresi linier ganda  $Y = 11.373 + 0.421X_1 + 0.418X_2$ . Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>1o</sub> :  $b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

H<sub>1a</sub> :  $b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Koefisien regresi pendidikan (X<sub>1</sub>) sebesar  $b_2 = 0.418$  memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena  $b_2 \neq 0$  dan probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ), maka H<sub>1o</sub> ditolak dan H<sub>1a</sub> diterima yang berarti pengaruh pendidikan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial pendidikan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif sehingga makin tinggi pendidikan maka makin tinggi pula kinerja pegawai.

#### **4.2. Pembahasan**

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap motivasi kerja, pendidikan dan kinerja pegawai cenderung baik. Berikut deskripsinya

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel motivasi kerja adalah 2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 4 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 2. Nilai rata-rata variabel motivasi kerja adalah 3,1 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ( $3,1 > 3$ ) maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja cenderung baik.

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel pendidikan adalah 2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 3. Nilai rata-rata variabel motivasi kerja adalah 3,6 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ( $3,6 > 3$ ) maka dapat diartikan bahwa pendidikan cenderung baik.

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel kinerja pegawai adalah 3 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 2. Nilai rata-rata variabel motivasi kerja adalah 3,9 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ( $3,9 > 3$ ) maka dapat diartikan bahwa kinerja pegawai cenderung baik

Penelitian menghasilkan penjelasan bahwa 86.1% variasi kinerja pegawai karena masukan faktor motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hal tersebut seperti yang dikatakan oleh Mangkunegara (2015) “bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan pegawai berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari motivasi dan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya motivasi maka dapat menggerakkan pegawai untuk berusaha mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan dan adanya pendidikan formal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Rasma Ayu (2016), Desak Ketut Ratna Dewi, I Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini (2016) dan Ahmad Guspul, Siti Solehatun (2017) yang mengatakan bahwa pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata**

Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif, artinya makin tinggi motivasi kerja yang diterima pegawai maka makin tinggi pula kinerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar  $b_1 = 0.421$  pada model persamaan regresi linier ganda  $Y = 11.373 + 0.421X_1 + 0.418X_2$ .

Seperti yang dikatakan Hasibuan (2008) “ pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja

efektif dan terintegrasi segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Desak Ketut Ratna Dewi, I Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini (2016), Ahmad Guspul, Siti Solehatun (2017) dan Ahmad Guspul, Siti Solehatun (2017) bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. dengan demikian, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu keinginan, tujuan, kebutuhan ataupun dorongan dari pegawai untuk melakukan sesuatu sehingga motivasi seringkali lebih dinyatakan sebagai dorongan dari dalam diri untuk mencapai kinerja yang lebih baik. disamping itu, motivasi juga seringkali berhubungan dengan imbalan, penghargaan ataupun lingkungan sekitar pegawai yang kondusif, sehingga motivasi juga dapat muncul dari adanya dorongan dari luar untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Oleh karena itu, motivasi kerja yang baik akan mendorong kinerja pegawai semakin baik pula.

## **2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata**

Pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif, artinya makin tinggi pendidikan yang dimiliki pegawai maka makin tinggi pula kinerja pegawai. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar  $b_2 = 0.418$  pada model persamaan regresi linier ganda  $Y = 11.373 + 0.421X_1 + 0.418X_2$ .

Sesuai pendapat Handoko (2013) “bahwa pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya”. Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Rasma Ayu (2016), Desak Ketut Ratna Dewi, I Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini (2016) dan Ahmad Guspul, Siti Solehatun (2017) bahwa terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai. Pada dasarnya, pendidikan berhubungan dengan proses menambah pengetahuan umum serta pengertian seluruh lingkungan kerja. Pendidikan juga berhubungan dengan menjawab bagaimana dan mengapa. dalam artian, pendidikan biasanya lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan yang sedang dilakukan. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda  $Y = 11.373 + 0.421X_1 + 0.418X_2$  yang layak untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja pegawai ( $R \text{ Square} = 0.861$ ) dimana motivasi kerja dan pendidikan dalam model tersebut mampu menjelaskan 86.1% variasi kinerja pegawai. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata dengan arah positif sebesar  $b_1 = 0.421$ , artinya makin tinggi motivasi kerja maka makin tinggi pula kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata.
2. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata dengan arah positif sebesar  $b_2 = 0.418$ , artinya makin tinggi pendidikan maka makin tinggi pula kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata.
3. Motivasi kerja dan Tingkat pendidikan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata.

## 5.2. Saran

Penelitian ini di masa mendatang diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan adanya beberapa masukan mengenai beberapa hal diantaranya:

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja, perlu adanya tindakan-tindakan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai seperti pemberian khusus tunjangan dan peningkatan gaji. Kemudian pengakuan dari lingkungan kerja kepada pegawai yang layak dihormati dan dihargai sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif.
2. Untuk meningkatkan pendidikan, Asisten Deputi SDM Pariwisata dan Hubungan Antar Lembaga Kementerian Pariwisata perlu melakukan program-program yang bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan melalui pendidikan, baik itu pendidikan formal maupun non formal. Salah 1 langkah yang bisa ditempuh adalah dengan memberikan ijin belajar untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi sehingga pegawai memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya, disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan kerja, dan disiplin kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rikeneka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, A. R. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, Oktober*.
- Dessler, G. 2015. *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, I. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guspul, A., & Solehatun, S. 2017. Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. *Jurnal PPKM I*, 74-89.
- Handoko, T. H. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kemenpar. 2017. *Laporan Kinerja Kementerian Pariwisata*. Indonesia: Kementerian Pariwisata.
- Khoir, A. N. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Sains Dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) Yogyakarta. *Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Mangkunegara, A. A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

- Miranti, E., Herkulana, & Yacoub, Y. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, Vol 5, No. 3*.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. 2010. *Penelitian: Metode dan Analisis*. Bandung: CV. Agung.
- Nazir, M. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2013. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, S. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. 2012. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. 2013. *Organizational Behaviour*. Prentice Hall International, Inc.
- Sastrohadiwiryo, B. S. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudjana. 2006. *Metode Statistika*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sugiarto, T. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Dan Keuangan Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. M. Yunus Bengkulu. *Skripsi. Universitas Bengkulu*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, R. 2011. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Plaza Hotel Medan. *Skripsi. Universitas Sumatera Utara Medan*.
- Wahyulianti, D. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 9, September 2015, 68-77*.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, J. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Banyu Media Publishing.

## KUESIONER

Bagian / Unit Kerja : .....

Usia :  20 - 30 tahun                       40 – 50 tahun  
 31 -20 tahun                       50 – 60 tahun

JenisKelamin :  Laki-laki  
 Perempuan

PendidikanTerakhir :  SMU                       S1  
 D1 - D3                       S2

### A. DAFTAR PERTANYAAN

- a. Beritanda centang (√) pada salah satu jawaban yang menurut Bapak / Ibu / Saudara / Saudari sesuai dengan kenyataan.
- b. Jika menurut Bapak / Ibu / Saudara / Saudari tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberikan pada pilihan yang paling mendekati. Jawaban dituangkan dalam bentuk skala sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

TidakSetuju (TS) = Skor 2

Netral (N) = Skor 3

Setuju (S) = Skor 4

Sangat Setuju (SS) = Skor 5

- c. Yang dimaksud MOTIVASI KERJA dalam kuesioner ini mencakup kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

No.	MOTIVASI	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
1	Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga masih kurang					
2	Saya akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan					
3	Saya selalu mendapat gangguan terhadap keselamatan saya selama bekerja					
4	Saya bekerja dalam suasana kerja yang kondusif					
5	Saya sukaberinteraksidenganpegawai lain					
6	Saya diakui oleh lingkungan kerja saya sebagai pegawai negeri yang layak dihormati dan dihargai					
7	Saya merasa dihormati oleh atasan maupun teman sekantor					
8	Pekerjaan saya dihargai karena prestasi kerja yang baik					
9	Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas					
10	Saya bekerja dengan rajin agar dapat naik pangkat					

- d. Yang dimaksud PENDIDIKAN dalam kuesioner ini mencakup proses untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan seseorang.

No.	PENDIDIKAN	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
1	Sebelum saya bekerja, saya diberikan pelatihan yang mendukung pendidikan saya					
2	Saya melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja saya					
3	Setelah saya bekerja, instansi memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan ke luar kota					
4	Instansi mengharuskan saya untuk memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan					
5	Saya memiliki ijazah sesuai latar belakang pendidikan saya					
6	Kemampuan saya dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan lanjutan					
7	Latar belakang pendidikan saya membuat saya mampu menganalisis pekerjaan					
8	Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya					
9	Pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki					
10	Instansi membuat suatu program pendidikan sesuai dengan jurusan pendidikan pada posisi saya bekerja sekarang untuk meningkatkan kinerja saya					

- e. Yang dimaksud KINERJA PEGAWAI dalam kuesioner ini mencakup hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

No.	KINERJA PEGAWAI	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
1	Saya mampu menguasai bidang tugas sesuai dengan kemampuan saya					
2	Saya terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan					
3	Pengalaman saya selama ini berpengaruh terhadap penyelesaian tugas yang diberikan					
4	Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang saya lakukan dalam mengerjakan tugas					
5	Saya memiliki kesungguhan dalam melaksanakan tugas					
6	Saya bekerja sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan					
7	Saya bekerja sesuai dengan kehendak saya sendiri					
8	Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan kemampuan sendiri					
9	Saya menawarkan bantuan kepada pegawai lain ketika pegawai lain mengalami kendala dalam bekerja					
10	Saya memberikan solusi apabila rekan kerja mendapat permasalahan dalam pekerjaan					

### HASIL SKOR RESPONDEN MOTIVASI KERJA

No. Resp	Hasil Skor Variabel X1										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	1	4	2	5	3	1	5	1	3	26
2	2	4	1	5	1	5	3	3	2	5	31
3	4	4	5	5	4	1	4	4	1	1	33
4	1	1	3	5	5	2	1	1	5	4	28
5	1	3	5	5	3	1	2	4	5	5	34
6	1	1	1	1	3	3	5	1	2	4	22
7	4	4	5	2	1	1	1	1	2	1	22
8	5	5	5	5	2	1	1	1	1	1	27
9	4	2	1	1	1	1	1	4	1	3	19
10	1	1	1	1	3	3	1	4	4	1	20
11	4	2	5	2	2	2	2	1	3	1	24
12	3	5	2	2	1	1	2	1	4	4	25
13	4	1	1	1	5	3	3	1	5	5	29
14	1	3	2	3	2	1	5	4	4	4	29
15	3	2	1	1	2	1	2	4	4	5	25
16	3	5	2	2	1	1	4	1	1	4	24
17	4	2	2	3	4	2	4	1	3	4	29
18	3	2	3	2	4	3	4	4	3	1	29
19	4	4	4	3	2	3	2	1	4	4	31
20	4	4	4	5	2	1	5	5	5	5	40
21	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	37
22	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	35
23	4	4	4	2	4	3	2	2	4	5	34
24	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	35
25	4	5	5	2	5	3	5	5	4	1	39
26	2	4	5	2	4	3	3	1	5	5	34
27	4	4	5	2	2	1	4	4	5	5	36
28	2	1	1	1	5	3	4	5	5	4	31
29	1	3	5	2	4	3	5	4	5	5	37
30	2	4	5	1	3	3	5	4	4	4	35
31	4	4	5	2	4	1	1	5	4	5	35
32	5	5	5	5	5	3	4	1	3	4	40
33	4	2	5	1	4	3	5	4	3	1	32
34	2	5	2	2	4	3	4	1	5	5	33
35	4	2	3	1	1	1	4	4	5	4	29
36	3	1	5	2	5	3	5	5	4	1	34
37	1	1	4	2	4	3	3	1	5	5	29

No. Resp	Hasil Skor Variabel X1										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
38	4	4	5	1	1	1	1	4	5	5	31
39	1	2	1	1	5	3	4	1	4	4	26
40	1	3	5	2	4	3	5	4	5	5	37
41	2	4	1	4	4	3	5	4	4	4	35
42	4	4	5	2	1	1	4	5	4	5	35
43	5	5	5	5	5	3	1	2	5	4	40
44	4	2	5	1	4	3	5	4	1	3	32
45	2	5	2	2	4	3	5	5	4	1	33
46	4	2	5	2	2	2	2	1	5	4	29
47	3	5	2	2	1	1	4	4	4	4	30
48	4	1	1	1	5	3	5	4	5	5	34
49	1	3	2	3	5	3	5	4	4	4	34
50	3	2	1	1	2	3	5	4	4	5	30
51	3	5	2	2	1	1	4	1	1	4	24
52	4	2	2	3	4	2	4	1	3	4	29

### HASIL SKOR RESPONDEN PENDIDIKAN

No. Resp	Hasil Skor Variabel X2										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	4	5	4	5	1	1	5	4	1	31
2	5	2	1	1	3	5	5	5	3	1	31
3	1	1	3	5	5	4	5	5	5	5	39
4	4	4	5	5	3	1	1	1	1	1	26
5	5	5	5	5	1	4	5	5	3	4	42
6	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	20
7	5	1	1	5	5	4	4	1	2	1	29
8	5	5	5	1	1	1	2	1	5	5	31
9	5	5	4	1	4	1	5	1	1	5	32
10	4	1	4	1	4	5	5	3	1	1	29
11	1	1	3	5	5	1	1	5	5	5	32
12	3	1	1	1	1	5	5	4	4	4	29
13	1	1	4	5	1	1	2	5	5	5	30
14	4	5	1	1	3	5	1	1	3	5	29
15	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	29
16	4	4	4	1	1	5	4	4	4	1	32
17	5	5	5	5	4	1	1	1	3	5	35
18	5	5	5	4	1	1	4	2	1	1	29
19	4	3	1	5	5	3	1	1	4	5	32
20	1	4	5	5	5	5	1	1	3	5	35
21	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	47
22	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	44
23	3	3	5	5	5	3	4	2	5	4	39
24	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	44
25	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	44
26	4	4	4	3	1	1	1	1	3	2	24
27	4	2	1	4	5	5	5	5	5	5	41
28	1	2	4	4	1	4	4	4	3	3	30
29	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	45
30	4	5	5	4	1	1	4	3	4	3	34
31	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	42
32	5	4	5	5	3	4	2	5	1	4	38
33	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	43
34	4	5	5	5	3	5	3	1	5	5	41
35	5	5	5	5	4	1	5	4	5	5	44
36	1	4	4	1	5	4	5	5	5	5	39
37	2	1	1	2	1	3	2	2	3	2	19

No. Resp	Hasil Skor Variabel X2										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
38	1	2	4	5	1	4	5	5	5	5	37
39	4	4	1	1	1	4	1	2	3	3	24
40	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	45
41	4	5	5	4	2	4	4	3	1	1	33
42	5	5	5	5	5	4	4	1	4	4	42
43	5	5	5	5	4	1	4	5	5	5	44
44	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	45
45	4	1	5	5	4	5	5	4	4	5	42
46	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	45
47	5	5	1	4	5	5	5	4	4	4	42
48	5	5	4	5	1	3	5	5	5	5	43
49	4	5	4	4	5	5	1	4	5	5	42
50	5	5	5	5	5	5	2	5	1	4	42
51	4	4	4	5	5	5	4	4	4	1	40
52	5	5	5	5	4	4	4	1	5	5	43

### HASIL SKOR RESPONDEN KINERJA

No. Resp	Hasil Skor Variabel Y										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	1	1	3	1	5	4	3	5	5	29
2	2	4	5	5	1	1	2	3	5	5	33
3	1	1	5	5	5	5	5	4	4	5	40
4	5	2	1	5	5	3	5	4	3	1	34
5	4	1	5	5	4	3	5	5	5	5	42
6	1	1	1	1	4	3	1	5	5	5	27
7	5	5	1	4	3	1	1	1	4	5	30
8	5	5	4	1	1	4	5	5	1	1	32
9	5	4	1	5	5	4	1	1	1	5	32
10	2	1	4	1	1	5	5	5	1	4	29
11	5	5	5	1	4	5	5	5	3	1	39
12	4	5	4	5	4	1	2	1	5	5	36
13	5	5	4	4	4	1	5	1	4	5	38
14	5	5	4	1	5	5	4	5	3	1	38
15	3	1	5	4	4	4	4	1	5	5	36
16	1	1	4	5	4	4	5	4	5	5	38
17	4	4	1	4	5	5	5	5	4	4	41
18	4	4	4	4	1	3	5	5	4	5	39
19	4	4	5	5	4	5	1	3	5	5	41
20	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	45
21	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
22	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
23	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
24	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	45
26	2	5	4	4	4	4	2	1	5	5	36
27	5	5	5	5	3	1	5	5	4	5	43
28	5	2	3	1	4	4	5	4	5	4	37
29	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	1	1	5	4	5	4	5	5	5	5	40
31	5	5	1	4	4	5	5	5	4	5	43
32	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	45
33	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	45
34	2	5	5	5	5	5	5	5	1	4	42
35	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	44
36	5	5	5	5	5	5	4	1	4	1	40
37	2	5	4	4	2	1	2	1	5	5	31

No. Resp	Hasil Skor Variabel Y										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
38	5	5	4	1	3	1	5	5	4	5	38
39	1	1	3	1	4	4	5	4	5	4	32
40	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	1	1	5	4	5	4	5	5	5	5	40
42	5	5	1	4	4	5	5	5	4	5	43
43	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	45
44	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	45
45	2	5	5	5	5	5	5	5	1	4	42
46	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	44
47	4	5	4	5	4	5	3	1	5	5	41
48	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	43
49	5	5	4	1	5	5	4	5	4	5	43
50	3	1	5	4	4	4	5	5	5	5	41
51	1	1	4	5	4	4	5	4	5	5	38
52	4	4	1	4	5	5	5	5	4	4	41

## HASIL OUTPUT SPSS

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X1)

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X101	34.9423	65.702	.712	.920
X102	35.0385	63.920	.790	.916
X103	34.9615	63.802	.720	.919
X104	34.9808	66.921	.643	.923
X105	35.4231	59.112	.671	.927
X106	34.9038	67.383	.690	.922
X107	35.0769	62.700	.776	.916
X108	35.1346	62.354	.729	.919
X109	35.1154	62.261	.727	.919
X110	35.4231	6.210	.839	.913

Uji Reliabilitas Motivasi kerja (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	10

Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X2)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X201	33.8846	79.437	0.705	0.929
X202	33.9808	80.372	0.637	0.933
X203	34.0192	80.686	0.706	0.929
X204	34.0192	77.627	0.838	0.922
X205	34.0192	77.627	0.838	0.922
X206	33.9038	80.912	0.641	0.932
X207	34.0385	80.861	0.743	0.927
X208	33.8269	82.381	0.707	0.929
X209	34.1346	76.746	0.801	0.924
X210	33.9231	78.425	0.790	0.925

Uji Reliabilitas Pendidikan (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	10

### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	32.2885	84.445	0.681	0.941
Y02	32.5962	78.716	0.861	0.933
Y03	32.6154	76.633	0.791	0.936
Y04	32.7692	78.220	0.787	0.936
Y05	32.8269	82.185	0.703	0.940
Y06	32.8077	80.786	0.714	0.940
Y07	32.7115	81.033	0.719	0.939
Y08	32.7500	76.191	0.867	0.932
Y09	32.8654	75.138	0.817	0.935
Y10	32.8846	77.751	0.744	0.939

### Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	10

## DESKRIPSI STATISTIK

### Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

#### Statistics

Motivasi Kerja (X1)		
N	Valid	52
	Missing	0
Mean		30.9808
Median		31.0000
Mode		29.00
Minimum		19.00
Maximum		40.00

## Deskripsi Variabel Pendidikan

**Statistics**

## Pendidikan (X2)

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		36.3269
Median		38.5000
Mode		42.00
Minimum		19.00
Maximum		47.00

## Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

**Statistics**

## Kinerja (Y)

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		39.5962
Median		41.0000
Mode		45.00
Minimum		27.00
Maximum		47.00

**UJI ASUMSI KLASIK****Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal	Mean	.0000000
Parametersa,b	Std. Deviation	1.86909526
Most Extreme	Absolute	.100
Differences	Positive	.100
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

## Uji Multikolinieritas

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	0.663	1.509
	Pendidikan (X2)	0.663	1.509

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

## Autokorelasi

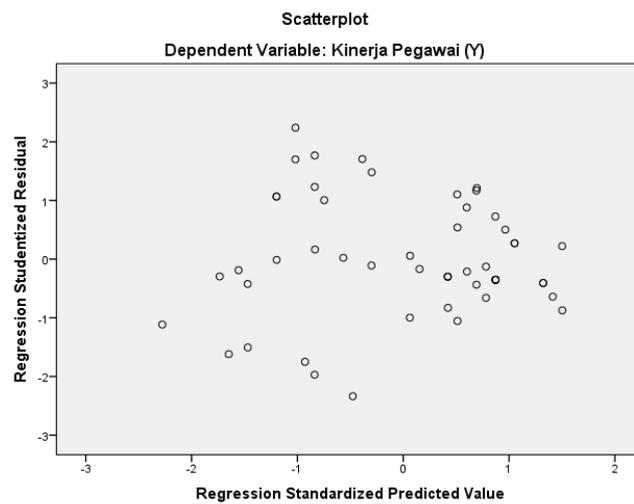
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1.915

a. Predictors: (Constant), Pendidikan (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

## Uji Heterokedastisitas



## REGRESI LINIER BERGANDA

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 <sup>a</sup>	.861	.856	1.90686

a. Predictors: (Constant), Pendidikan (X2), Motivasi Kerja (X1)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1106.350	2	553.175	152.134	.000 <sup>b</sup>
	Residual	178.169	49	3.636		
	Total	1284.519	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pendidikan (X2), Motivasi Kerja (X1)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.373	1.697		6.702	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.421	.064	.433	6.619	.000
	Pendidikan (X2)	.418	.045	.607	9.295	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

1. Nama : Satria Sandi Julio
2. Jenis Kelamin : Laki – laki
3. Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 08 Juli 1994
4. Kewarganegaraan : Indonesia
5. Status Perkawinan : Belum Menikah
6. Agama : Islam
7. Alamat Lengkap : Jl. Rambutan blok d3/10 komp. Sapta pesona Jatiasih,  
Bekasi
8. Nomor Telepon : 08888745120

### PENDIDIKAN FORMAL

1. 2000 – 2006 : SDN Jatiasih 1
2. 2006 – 2009 : SMP Utama
3. 2009 – 2012 : SMA Yadika 11

### PENGALAMAN KERJA

1. Bekerja Caffe *Capes* selama 1 tahun sebagai kasir
2. Bekerja di perusahaan Vivo sebagai promoter selama 1 bulan

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini. Saya buat dengan sesungguhnya.

**Hormat saya,**

Satria Sandi Julio