

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Kinerja

Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. (Widodo, 2015)

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. (Khoerunnisa et al., 2019)

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Sofyang et al, 2017)

2.1.2 Kinerja Pegawai

Penilaian pekerjaan adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan tugas, bukan mengenai orang, sedangkan Kinerja Pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Penilaian pekerjaan dan penilaian prestasi adalah alat yang dapat digunakan bersama-sama untuk menentukan upah yang adil berdasarkan baik tingkat pekerjaan maupun prestasi. Kinerja karyawan adalah merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Sinambela, 2016)

Kinerja karyawan dapat diukur dengan memperhatikan (Wijaya, T & Andreani, 2015) :

1. Jumlah pekerjaan, menunjukkan hal yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, karyawan yang memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran, suatu pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Kinerja pegawai adalah sebagai kemampuan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja pegawai ini sangat perlu untuk mengetahui seberapa kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan pegawai mereka, kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain.

Untuk meningkatkan kinerja yang optimal diperlukan penetapan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai, kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja adalah suatu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya, seperti hasil yang dicapai dan motivasi kerja. Dimensi kinerja dibagi tiga yaitu: kemampuan, motivasi, dan peluang sedangkan kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor yaitu harapan mengenai imbalan dorongan, kemampuan/kebutuhan/sifat, persepsi pada tugas, imbalan internal/eksternal dan persepsi tentang tingkat imbalan jug kepuasan.

Penilaian pegawai pada suatu organisasi memiliki berbagai manfaat, baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri, bagi pegawai akan menyebabkan terpicunya semangat berkompetisi untuk menjadi lebih baik kedepannya, dengan ditandainya peningkatan etos kerja para pegawai sementara bagi organisasi akan berdampak pada adanya peningkatan produktivitas organisasi.

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu, sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

2.1.3 Kriteria Kinerja

Salah satu langkah dalam tahap persiapan penilaian kinerja adalah menentukan kriteria yang dibuat untuk para manajer perusahaan, terdapat tiga ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja secara kuantitatif yaitu (Rudianto, 2013) :

1. Kriteria tunggal
Yaitu ukuran penilaian kinerja yang hanya menggunakan satu patokan.
2. Kriteria beragam
Yaitu ukuran penilaian dengan menggunakan berbagai ukuran tujuannya supaya para pimpinan atau manajer mengarahkan kinerjanya pada berbagai ukuran kinerja.
3. Kriteria gabungan
Yaitu ukuran penilaian kinerja dengan menggunakan metode penilaian gabungan antara beberapa ukuran.

Proses penilaian kinerja merupakan aktivitas yang harus dilakukan perusahaan, karena memberikan penilaian kinerja kepada manajer perusahaan atau pimpinan instansi merupakan aktivitas yang diperlukan berbagai pihak.

Penilaian kinerja digunakan untuk berbagai manfaat saling terkait yaitu (Rudianto, 2013) :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, *transfer* dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan serta untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerjanya.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kerja, antara lain adalah (Khoerunnisa et al., 2019) :

1. Kualitas (Quality)
Merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (Quantity)
Merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu (Timelines)
Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersama koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya (Cost effectiveness)
Merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian

yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5. Hubungan antar perorangan (interpersonal impact)

Merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

2.2 Keterampilan Kerja

2.2.1 Keterampilan

Keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh praktek. (Febrio Lengkong et al., 2019)

Keterampilan menyatakan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*. Selain *physical*, makna *skill* juga mengacu pada persoalan mental, manual, *motoric*, *perceptual* dan bahkan *social abilities* seseorang. (Tolo & Sepang, 2016)

Keterampilan menyatakan bahwa selain training yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan., keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat. (Iverson, 2011)

2.2.2 Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia (SDM). (Nurhasanah, 2019)

Keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain. Sehingga keterampilan kerja merupakan hal yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan

pengalamannya. Dari pendapat ini dapat dikatakan bahwa keterampilan itu tidak bersifat turunan namun bisa diasah dengan peltihan-pelatihan maupun pembelajaran melalui bantuan orang lain. (Syahdan, 2017)

Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau intruksi dari atasan. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya. (Wiranti, 2016)

2.2.3 Hubungan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dan keterampilan kerja merupakan dua hal yang saling berhubungan. Keterampilan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan kerja lebih baik tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul sehingga produktivitas dapat meningkat. (Syahdan, 2017)

2.2.4 Indikator Keterampilan Kerja

Keterampilan dapat dinilai melalui indikator penilaian dibagi menjadi 4 kategori, yaitu (Ibrahim, 2018) :

1. *Basic Literacy Skill* (keterampilan dasar): Keahlian dasar yang yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.
2. *Technical Skill* (keterampilan teknis): Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan computer dan alat digital lainnya.
3. *Interpersonal Skill* (keterampilan interpersonal): Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat dan bekerja secara tim.
4. *Problem Solving* (penyelesaian masalah): Keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika atau perasannya.

2.3 Motivasi Berprestasi

2.3.1 Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. (Khoerunnisa et al., 2019)

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperhatikan sejauh mana tingkat motivasinya. (Widodo, 2015)

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. (Mangkunegara, 2014)

2.3.2 Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk berbuat yang lebih baik dari sebelumnya atau lebih unggul dari apa yang pernah dibuat atau diraih orang lain. (Arsani, 2014)

Motivasi berprestasi merupakan suatu karakteristik kepribadian yang penting dalam lingkungan organisasi, yang ditandai dengan adanya dorongan pada individu untuk mengungguli orang lain, berprestasi sesuai dengan seperangkat standar yang berlaku dan berjuang untuk sukses. (Yuyuk Liana, 2012)

Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar, dan berusaha untuk berhasil. Motivasi berprestasi merupakan usaha yang dilakukan individu untuk mempertahankan kemampuan pribadi setinggi mungkin, untuk mengatasi tantangan, dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dalam suatu ukuran keunggulan. Ukuran keunggulan dapat berupa prestasi sendiri sebelumnya atau dapat pula prestasi orang lain. (Heri Sapari Kahpi, Aan Khurosaini, 2017)

2.3.3 Aspek-aspek Motivasi Berprestasi

Terdapat empat aspek dari motivasi berprestasi sebagai berikut (Aminah, 2015):

1. Bertanggung jawab

Individu mempunyai perhitungan dan pertimbangan secara matang karena memiliki tanggung jawab terhadap pemecahan masalah yang telah dibuatnya. Tanggung jawab ini ditujukan dengan memilih tantangan, resiko yang sedang, dengan demikian benar-benar melaksanakan suatu pekerjaan tanpa adanya beban karena individu memilih resiko yang sebanding dengan kemampuannya.

2. Menimbulkan umpan balik (*feedback*)

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi biasanya menyenangi umpan balik secara real dan cepat dari apa yang telah dilakukannya sehingga dengan cepat pula individu akan memutuskan apabila hasil yang dicapai pegawai memuaskan untuk beralih pada aktivitas lain jika hasil yang diperoleh telah maksimal.

3. Inovatif

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi selalu berupaya mencari informasi baru. Individu kelihatan tidak banyak istirahat dan ingin selalu berubah yang didasari oleh sikap yang berorientasi ke masa depan.

4. Prestasi

Individu mempunyai kinerja yang baik dan pantang menyerah hasil dari dorongan motivasi berprestasi, dengan kata lain motivasi berprestasi menjadi prediktor kesuksesannya dalam bidang yang ditekuninya.

2.3.4 Indikator Motivasi Berprestasi

Berdasarkan teori motivasi berprestasi menjelaskan pengembangan indikator motivasi berprestasi yaitu (Heri Sapari Kahpi, Aan Khurosaini, 2017) :

1. Berorientasi pada tujuan
2. Menyukai pekerjaan yang menantang
3. Bertanggung jawab

4. Berani mengambil resiko
5. Kreatif dan inovatif

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|
| 1. | Neneng Sofiyanti, Achmad Nawawi (Jurnal Buana Ilmu Vol. 1 No. 2, Universitas Singaperbangsa Karyawan, Tahun 2017) | Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang (Surono & Ainun, 2017) | Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa disiplin di Satpol PP Kabupaten Karawang berada pada skala cukup tinggi, motivasi kerja, berada pada skala tinggi, kinerja pegawai berada pada skala tinggi, terdapat hubungan secara korelasional antara disiplin dan motivasi kerja, terdapat pengaruh secara parsial dan simultan dari disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karawang. |
| 2. | Indri Tolo, Jantje L. Sepang, Lucky O.H Dutolong (Jurnal EMBA Vol. 4 No. 4, Universitas Sam Ratulung Manado, Tahun 2016) | Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (DISPORA) Manado (Tolo & Sepang, 2016) | Hasil penelitian menunjukkan secara simultan keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara parsial keterampilan kerja dan disiplin kerja |

| | | | |
|----|---|--|---|
| | | | berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 3. | Heri Sapari Kahpi, Aan Khurosaini, Indra Suhendra (Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa Vo. 1 No. 1, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Tahun 2017) | Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lebak) (Heri Sapari Kahpi, Aan Khurosaini, 2017) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi 4. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi 5. Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4. | Maryam Azar dan Ali Akbar Shafighi (<i>Internasional Journal of Academic Research</i>) | <i>The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance</i> (Case | Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pertunjukan |

| | | | |
|----|---|--|--|
| | <i>in Business and Social Sciences</i> Vol. 3 No. 9, Universitas Dehaghan Branch, Tahun 2013) | <i>Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation)</i> (Azar & Shafighi, 2013) | pekerjaan karyawan di Yayasan Perumahan Revolusi Islam. |
| 5. | Dr. Ignatius Jeffrey dan Mahmud Soleman (<i>International Journal of Application or Innovation in Engineering and Management</i> (IJAEM) Vol. 6 Issue. 8, Universitas Mercu Buana Jakarta, Tahun 2017) | <i>The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia</i> (Jeffrey & Soleman, 2017) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1), motivasi berprestasi (X2) dan jalur karir (X3) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia. |

Sumber: Diolah Oleh Penulis

Perbedaan penelitian ini dengan para penelitian sebelumnya adalah:

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan indikator dari sumber yang berbeda dengan penelitian sebelumnya variabel bebas (*independent*) pada penelitian ini yaitu menggunakan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Neneng Sofiyanti, Achmad Nawawi menggunakan indikator yang sumbernya dari Likert.

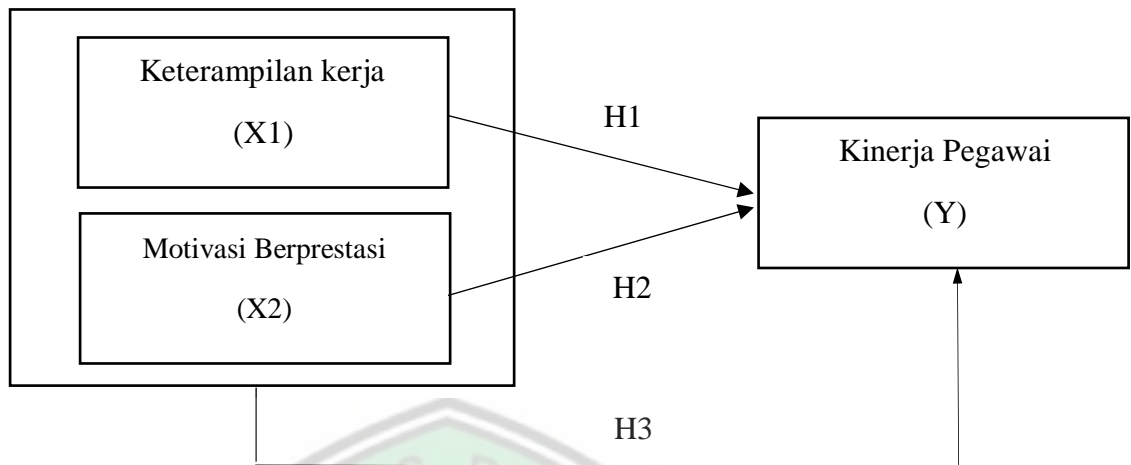
2. Tahun Penelitian

Periode penelitian ini akan mengembangkan data dari Satpol PP Bekasi yang diambil selama periode 2020

3. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Satpol PP Bekasi yang bergerak dibidang kemasyarakatan

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Model Teoritik

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi/ perkiraan/ dugaan sementara mengenai suatu hal atau permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan data/fakta atau informasi yang diperoleh dari hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan menggunakan cara yang sudah ditentukan.

Dengan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini bahwa diduga:

H1 = Keterampilan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP di Kota Bekasi

H2= Motivasi Berprestasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP di Kota Bekasi

H3= Keterampilan Kerja dan Motivasi Berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP di Kota Bekasi



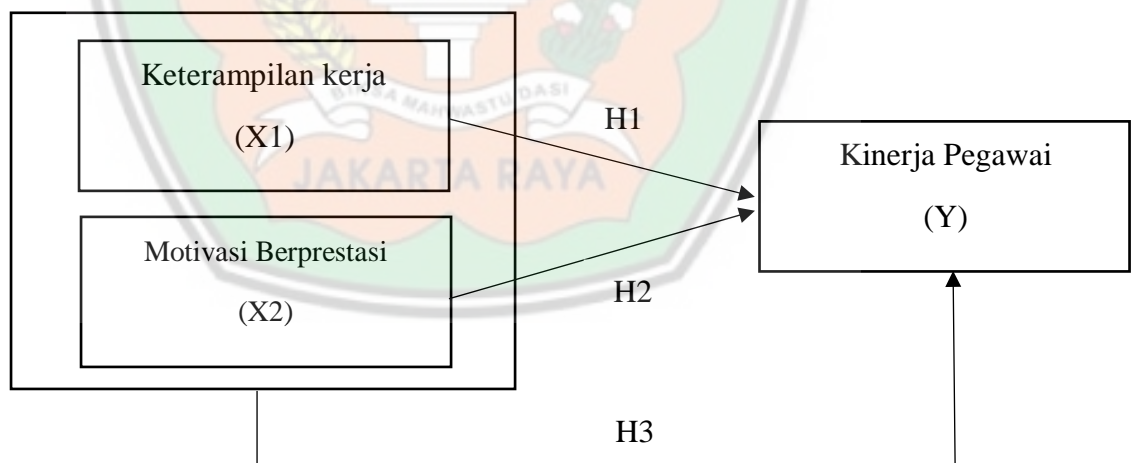
BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Nurhasanah, 2019)

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei kausal. Dalam penelitian kuantitatif survei kausal, penulis meneliti hubungan kausal yaitu Pengaruh Variabel Independen : Keterampilan Kerja (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y), dimana hubungan antar variabel ini dapat digambarkan melalui Model Hubungan Kausal :



Gambar 3.1 Model Hubungan Kausal

3.2 Tahapan Penelitian

1. Tahap Perencanaan;

Pada tahap ini, penulis mencari permasalahan, merumuskan masalah, melakukan studi pendahuluan, merumuskan hipotesis, menentukan sampel penelitian, menyusun dan rencana penelitian.

2. Tahap Pelaksanaan;

Pada tahap pelaksanaan ini, penulis melakukan pengumpulan teori-teori dari para ahli atau kepustakaan sebagai pedoman-pedoman pembuatan kuesioner dan metode analisis data, selanjutnya membuat dan menyebarkan kuesioner kepada para pegawai.

3. Tahap Penulisan;

Pada tahap terakhir ini yaitu laporan penelitian, penulis melakukan perhitungan hasil dari kuesioner tersebut menggunakan metode yang telah dipilih untuk mengetahui apakah hasil tersebut berpengaruh atau tidak pada Keterampilan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pamong Praja di Kota Bekasi sebagai salah satu acuan meningkatkan kinerja karyawannya.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data.

1. Observasi;

Teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

2. Wawancara

Merupakan percakapan dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber terpercaya.

3. Kuesioner;

Merupakan instrument pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalisasikan ke dalam bentuk item atau pertanyaan.

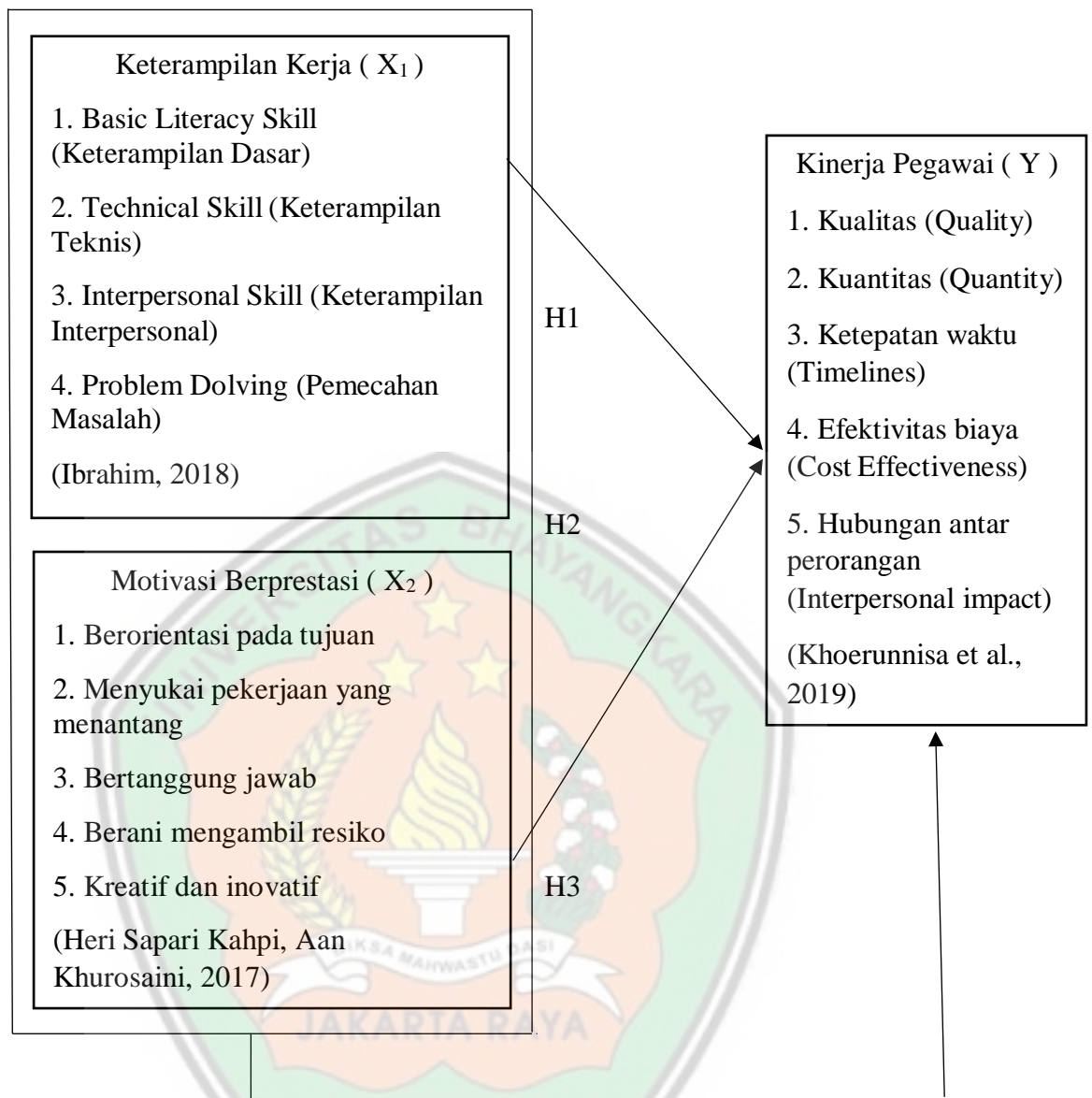
Table 3.1 Skala Likert

| No. | Keterangan | Skor |
|-----|---------------------------|------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Netral (N) | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Pada tabel diatas, dimulai skor tertinggi sampai dengan skor terendah. Skor yang tertinggi dengan pernyataan sangat setuju diberikan bobot skor 5, selanjutnya pernyataan setuju dengan bobot skor 4, pernyataan netral dengan skor bobot 3, pernyataan tidak setuju dengan bobot skor 2, dan skor terendah dengan pernyataan sangat tidak setuju diberikan bobot skor 1.

3.4 Model Konseptual Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi variabel independent atau variabel bebas adalah keterampilan kerja (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) sedangkan variabel dependen atau variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Model konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3.2 Model Konseptual

3.5 Variabel Operasional

Variabel Operasional adalah sebuah definisi yang digunakan untuk mempermudah peneliti dalam pengukuran dengan menunjukkan indikator yang terjadi dengan beberapa gejala yang sesuai untuk memahami hipotesis, terdapat dua jenis variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat :

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*);

Variabel ini sering disebut variabel stimulus, predicator, antecedent. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perusahaannya atau timbulnya Terikat (*variabel dependen*). Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent variabel*) adalah Keterampilan Kerja (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2).

1. Keterampilan Kerja (X_1)

Keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain. (Syahdan, 2017) Indikator Keterampilan Kerja :

1. Basic Literacy Skill (Keterampilan Dasar)
2. Technical Skill (Keterampilan Teknis)
3. Interpersonal Skill (Keterampilan Interpersonal)
4. Problem Solving (Pemecahan Masalah)

2. Motivasi Berprestasi (X_2)

Motivasi berprestasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk berbuat yang lebih baik dari sebelumnya atau lebih unggul dari apa yang pernah dibuat atau diraih orang lain. (Arsani, 2014) Indikator Motivasi Berprestasi :

1. Berorientasi pada tujuan
2. Menyukai pekerjaan yang menantang
3. Bertanggung jawab
4. Berani mengambil resiko
5. Kreatif dan inovatif

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*);

Variabel terikat (*dependent variabel*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (*dependent variabel*) adalah Kinerja Pegawai (Y).

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. (Widodo, 2015) Indikator Kinerja Pegawai :

1. Kualitas (Quality)
2. Kuantitas (Quantity)
3. Ketepatan waktu (Timelines)
4. Efektivitas biaya (Cost Effectiveness)
5. Hubungan antar perorangan (Interpersonal impact)

Table 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

| Variabel | Konsep Variabel | Indikator | Skala |
|------------------------------|--|---|--------|
| Keterampilan Kerja (X_1) | Keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain. | 1. Basic Literacy Skill (Keterampilan Dasar) 2. Technical Skill (Keterampilan Teknis) 3. Interpersonal Skill (Keterampilan Interpersonal) 4. Problem Dolving (Pemecahan Masalah) (Ibrahim, 2018) | Likert |

| | | | |
|--|---|---|--------|
| Motivasi Berprestasi (X ₂) | Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri yang selalu berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuan setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Berorientasi pada tujuan 2. Menyukai pekerjaan yang menantang 3. Bertanggung jawab 4. Berani mengambil resiko 5. Kreatif dan inovatif (Heri Sapari Kahpi, Aan Khurosaini, 2017) | Likert |
| Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (Quality) 2. Kuantitas (Quantity) 3. Ketepatan waktu (Timelines) 4. Efektivitas biaya (Cost Effectiveness) 5. Hubungan antar perorangan (Interpersonal impact) (Khoerunnisa et al., 2019) | Likert |

3.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Berdasarkan judul yang bertema “Pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi Berprestasi Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Bekasi”. Maka penelitian dilaksanakan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi di Jl. Pangeran Jayakarta No. 1, Harapan Mulya, Kecamatan Medan Satria, Kota Bekasi, Jawa Barat, 17143, Indonesia.

3.7 Jenis Data dan Sumber Data

3.7.1 Jenis Data

a. Data Kualitatif;

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung atau dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dan pegawai dalam instansi serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Kuantitatif;

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.7.2 Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui dua acara:

1. Data Primer;

Data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket, wawancara atau tanya jawab dari sumbernya, yaitu dari pegawai.

2. Data Sekunder;

Data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

3.8 Metode Pengambilan Populasi dan Sampel.

3.8.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang berjumlah 150 orang. (Nurhasanah, 2019)

3.8.2 Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Dalam penelitian ini, Teknik pengambilan sampel yang penulis gunakan adalah *Simple Random Sampling*, karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Agar sampel yang diperoleh representatif, maka penelitian ini menggunakan teknik penentuan ukuran sampel, yaitu teknik Slovin dengan rumus sebagai berikut (Nurhasanah, 2019) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas kesalahan yang diperbolehkan, sebanyak 5%

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 0,375}$$

$$n = \frac{150}{1,375}$$

$$n = 109,09 = 110 \text{ Responden}$$

Jadi, sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 110 pegawai.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Validitas

Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas bertujuan mengetahui ketepatan dan kebenaran kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi dari setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal. Untuk menganalisa validitas digunakan teknik korelasi *product moment* (Nurhasanah, 2019) :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)[n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- y = Skor total
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%.

Kriteria kelayakan adalah sebagai berikut :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya pertanyaan atau indikator tersebut valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, artinya pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan Oneshot, yaitu pengukuran yang dilakukan sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan

dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Nurhasanah, 2019)

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik dengan demikian di gunakan rumus alpha, sebagai berikut (Neni Triastuti, Fahmi Sulaiman, 2018) :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{S_t^2} \right)$$

$$S_t^2 = \frac{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument.

$\sum Si^2$ = Jumlah Varians skor soal.

S_t = Varians total.

n = Jumlah Soal.

3.10 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada tiga pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu:

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. (Nurhasanah, 2019)

3.10.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Varince Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 10$ atau mendekati 0,10, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas. (Nurhasanah, 2019)

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika variance berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Nurhasanah, 2019)

3.10.4 Uji Autokolerasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri, artinya bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut (Saputra & Hendriani, 2015) :

- 1) Bila Angka Durbin-Watson di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Bila Angka Durbin-Watson diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Bila Angka Durbin-Watson = di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif

3.11 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas. Penerapan

metode regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas. Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut (Nurhasanah, 2019) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (Variabel dependent)

b_1, b_2 = Koefisien garis regresi variabel bebas

X_1 = Keterampilan Kerja (Variabel independent)

X_2 = Motivasi Berprestasi (Variabel independent)

a = Konstanta

e = Nilai error atau (tingkat kesalahan)

3.12 Uji Hipotesis Statistik

3.12.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria signifikansi parameter individual (uji statistik t) adalah (Nurhasanah, 2019) :

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

3.12.2 Uji Simultan (Uji F)

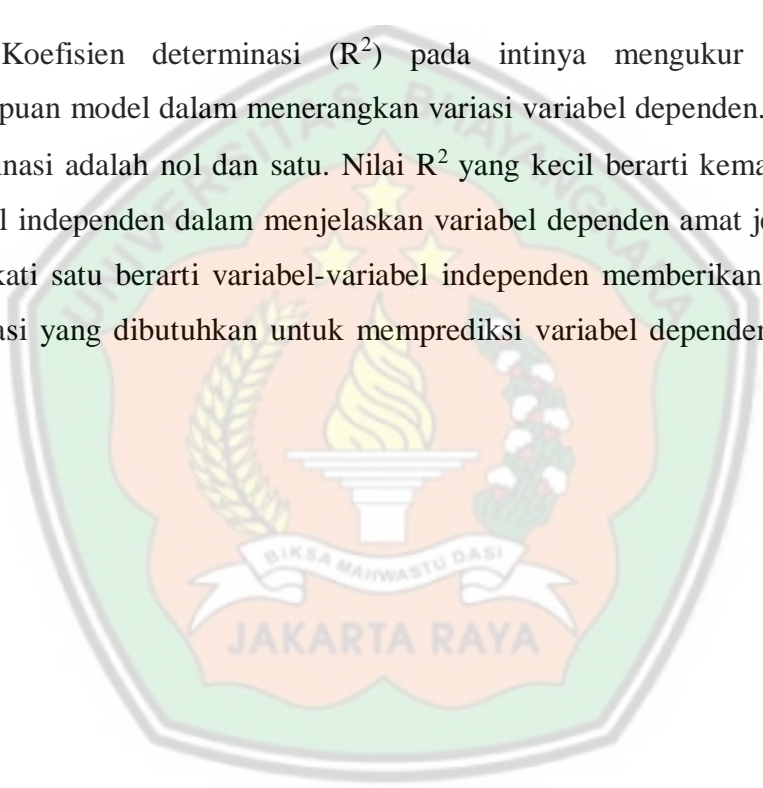
Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah secara variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Kriteria simultan adalah (Nurhasanah, 2019) :

- 1) Tingkat signifikan 0,05
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak (ada pengaruh signifikan)
- 3) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima (tidak ada pengaruh signifikan)

3.12.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat jelas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. (Nurhasanah, 2019)



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Instansi

4.1.1 Sejarah Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi (Satpol PP)

Dalam Undang-undang 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 148 ayat (1) menyebutkan untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dibentuk Satuan Polisi Pamong Praja pasal 149 (1) Anggota Satuan Polisi Pamong Praja dapat diangkat sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan kemudian secara teknis mengaplikasikan UU 32 Tahun 2004 tersebut sudah ada aturan pelaksanaannya yaitu, peraturan Pemerintah nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, pada pasal 4 satpol PP mempunyai tugas menegakkan perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat, Satpol PP merupakan aparatur pemerintah daerah yang diberi tugas dalam mengamankan dan menegakkan peraturan-peraturan yang dibuat pemerintah daerah. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) berdasarkan peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 72 Tahun 2016. Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi, serta tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja disebutkan. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi berkedudukan sebagai unsur pembantu wali kota dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan ketenteraman.

Visi:

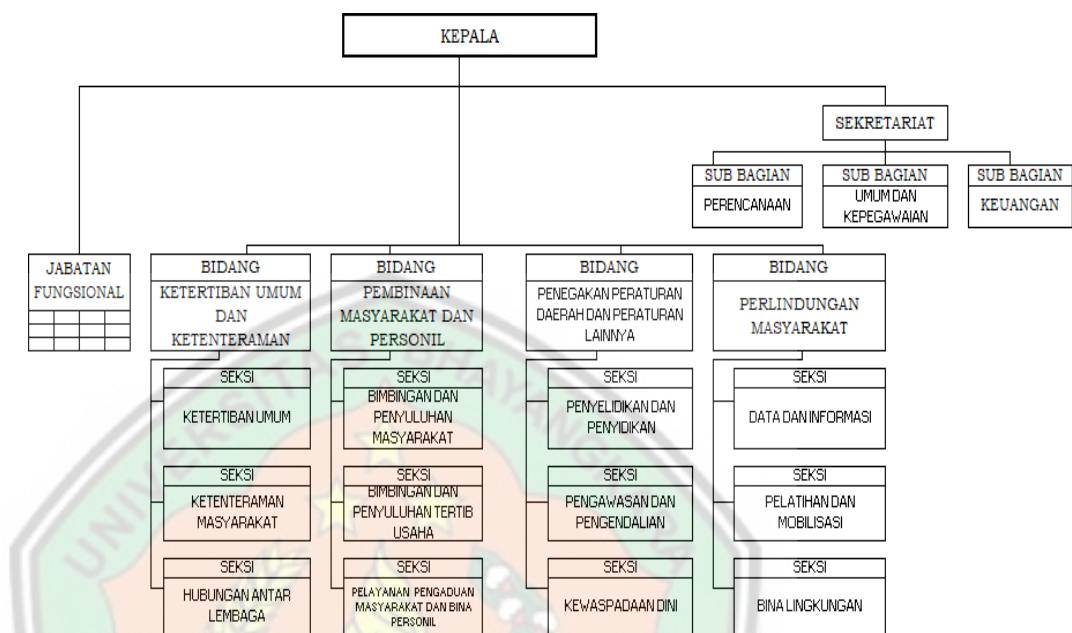
Terwujudnya ketentraman dan ketertiban umum guna menunjang visi Kota Bekasi maju, sejahtera dan ihsan.

Misi:

1. Meningkatkan penegakan peraturan perundang-undangan Daerah
2. Meningkatkan penyelenggaraan dan pemeliharaan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat

3. Meningkatkan kewaspadaan dini terhadap pelanggaran ketertiban umum dan kententeraman masyarakat
4. Meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan

4.2 Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi yang berlokasi di Jl. Pangeran Jayakarta No. 1, Harapan Mulya, Kecamatan Medan Satria, Kota Bekasi, Jawa Barat, 17143, Indonesia. Pengumpulan data pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada para responden. Berikut rincian kuesioner penelitian dalam tabel :

Tabel 4.2 Data Hasil Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

| Responden | Frekuensi | Persentase |
|------------------------------|------------------|-------------------|
| Kuesioner yang di sebar | 110 | 100% |
| Kuesioner yang tidak Kembali | 0 | 0 |
| Kusioner yang dapat di olah | 110 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang dibagikan kepada responden Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi sebanyak 110 kuesioner dengan tingkat pengembaliannya 100%, maka seluruh kuesioner yang telah kembali akan dilakukan pengolahan data.

4.3.2 Identitas Responden

Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Untuk lebih jelasnya mengenai data diri responden dapat dilihat dari tabel yang menunjukan besarnya dalam jumlah dan persentase.

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.3 Responden berdasarkan jenis kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|----------------------|------------------|-------------------|
| Laki-Laki | 84 | 76% |
| Perempuan | 26 | 24% |
| Total | 110 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 76% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 24%. Hal ini berarti bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki pada pegawai Satpol PP kota Bekasi, lebih banyak dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.4 Responden berdasarkan usia

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| <20 Tahun | 1 | 9% |
| 20 - 30 Tahun | 24 | 21% |
| >30 Tahun | 85 | 70% |
| Total | 110 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, bahwa dapat diketahui jumlah responden berdasarkan usia yang tertinggi pada usia > 30 tahun dengan jumlah sebesar 70%, kemudian untuk urutan kedua pada responden dengan usia 20-30 tahun sebesar 21% dan terakhir pada responden dengan usia < 20 tahun sebesar 9%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP Kota Bekasi memiliki tingkat kinerja yang tinggi pada usia > 30 tahun.

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.5 Responden berdasarkan tingkat pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|--------------------|-----------|------------|
| SMA/SMK | 65 | 59% |
| D3 | 7 | 6% |
| S1 | 38 | 35% |
| Total | 110 | 100% |

Sumber : Kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu yang paling tinggi SMA/SMK dengan jumlah sebanyak 59%, selanjutnya responden berdasarkan tingkat pendidikan urutan kedua yaitu S1 sebanyak 35% dan terakhir responden berdasarkan tingkat pendidikan D3 sebesar 6%. Dari hasil penelitian ini bahwa pegawai Sarpol PP Kota Bekasi dalam tingkat Pendidikan pegawainya nya dengan lulusan SMA/SMK lebih banyak dibandingkan dengan lulusan D3 dan S1.

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas

Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas bertujuan mengetahui ketepatan dan kebenaran kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi dari setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS. Pengujian validitas menggunakan program SPSS versi 23 for Windows dengan Metode *Pearson Correlation*, yaitu mengkolerasikan tiap item dengan skor total item kuesioner. Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya pertanyaan atau indikator tersebut valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, artinya pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid.

Dan cara menghitung uji validitas dengan $df = n-2$ ($df=110-2=108$) dan diperoleh hasil r tabel sebesar 0,1874 dengan nilai probabilitas (sig) 0,05 (5%). Berikut dibawah ini adalah hasil dari nilai uji validitas kuesioner.

Tabel 4.6 Hasil Analisis Validitas Keterampilan Kerja (X1)

| Indikator | r Hitung | r Tabel | Kesimpulan |
|--------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,506 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,496 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,613 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,635 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,572 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,581 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,568 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,556 | 0,1874 | Valid |

| | | | |
|---------------|-------|--------|-------|
| Pernyataan 9 | 0,557 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,593 | 0,1874 | Valid |

Sumber: Data kuesioner yang diolah 2020

Tabel 4.7 Hasil Analisis Validitas Motivasi Berprestasi (X2)

| Indikator | r Hitung | r Tabel | Kesimpulan |
|---------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,444 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,857 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,864 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,502 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,910 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,678 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,369 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,347 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,559 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,711 | 0,1874 | Valid |

Sumber: Data kuesioner yang diolah 2020

Tabel 4.8 Hasil Analisis Validitas Kinerja Pegawai (Y)

| Indikator | r Hitung | r Tabel | Kesimpulan |
|---------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,422 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,742 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,737 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,580 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,654 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,543 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,691 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,611 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,276 | 0,1874 | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,422 | 0,1874 | Valid |

Sumber: Data kuesioner yang diolah 2020

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *r - hitung* dari variabel keterampilan kerja, motivasi berprestasi dan kinerja pegawai lebih

besar dari nilai *r-tabel* yaitu **0,1874**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 10 butir pernyataan pada X1 variabel keterampilan kerja 10 butir pernyataan pada X2 variabel motivasi berprestasi dan 10 butir pernyataan pada Y kinerja pegawai dapat dikatakan valid karena seluruh nilai **r - hitung > r - tabel**.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas (kehandalan) merupakan sebuah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut. Uji reliabilitas dilakukan setelah seluruh butir instrument dinyatakan valid. Menguji reliabilitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menunjukkan tingkat reabilitas internal, teknik yang digunakan adalah dengan cara mengukur koefisien Cronbach Alpha yang di dapat dengan bantuan SPSS versi 23 *for Windows*. Dasar pengujian-pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai Cronch Alpha > 0,60 maka data yang diuji dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronch Alpha < 0,60 maka data yang diuji dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Kriteria | Keterangan |
|----------------------|----------------|----------|------------|
| Keterampilan Kerja | 0,755 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Berprestasi | 0,836 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,783 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data kuesioner yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada output Reliability Statistics yang didapat dari nilai *Cronbach Aplha* untuk keseluruhan pernyataan variabel keterampilan kerja sebesar $0,755 > 0,60$ variabel motivasi berprestasi sebesar $0,836 > 0,60$ dan varibel kinerja pegawai sebesar $0,783 > 0,60$ memiliki hasil lulus dari uji reliabilitas yang dinyatakan reliabel. Maka untuk hasil kuesioner pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan dapat di percaya.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas (*Kolmogrov - Smirnov*)

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel dan populasi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, maupun rasio. Dalam uji normalitas ini melihat signifikan pada *kolmogrov – smirnov*. Berikut adalah kriteria pengujiannya :

- a. Jika nilai signifikan (Asym Sig 2 tailed) $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan (Asym Sig 2 tailed) $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

1. Uji *Kolmogrov-smirnov*

Selain dengan melihat dalam grafik *Normal Probability Plot* peneliti menggunakan kembali uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji adalah dengan melihat tabel *kolmogrov-smirnov*. Data tersebut dapat didistribusikan normal apabila nilai signifikan lebih dari 0,05. Untuk melihat hasil yang lengkap sampel dan populasi berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat pada tabel uji normalitas dibawah berikut ini.

4.10 Hasil Analisis Normalitas (*Kolmogrov – Smirnov*)

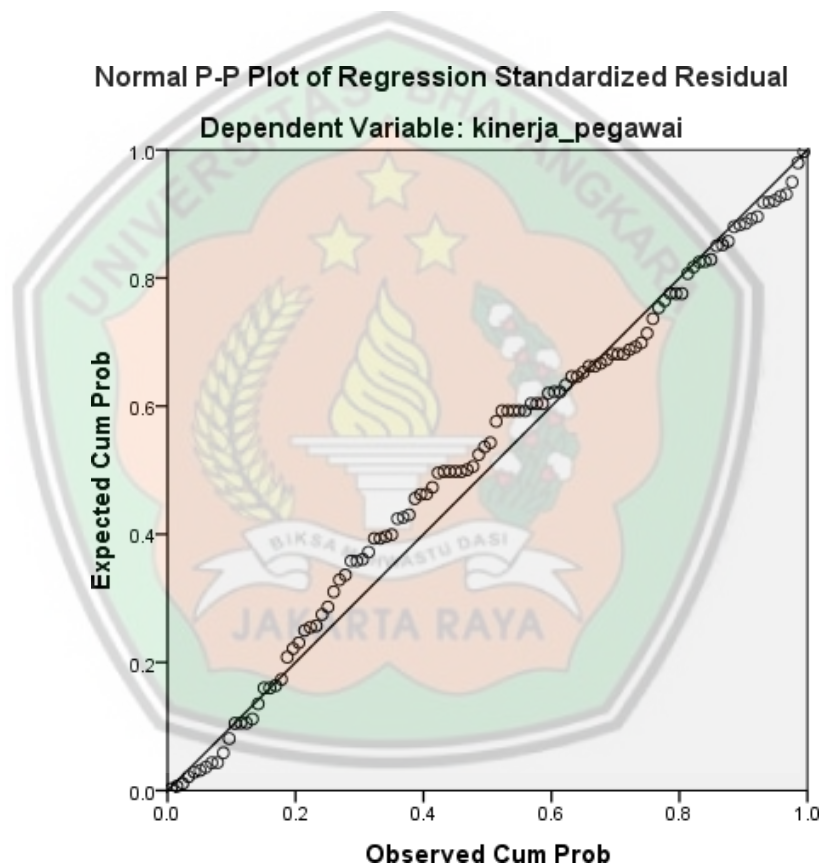
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N | | 110 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.18525526 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | .078 |
| | Positive | .045 |
| | Negative | -.078 |
| Test Statistic | | .078 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .100 ^c |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Data tabel diatas menunjukkan uji normalitas pada variabel keterampilan kerja, motivasi berprestasi dan kinerja pegawai yang berdasarkan pada uji *Kolmogrov Smirnov*. Pada hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel keterampilan kerja, motivasi berprestasi dan kinerja pegawai adalah 0,100 yang berarti $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel data keterampilan kerja, motivasi berprestasi dan kinerja pegawai berdistribusi normal.

Hasil dari Uji Normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 23 dengan model P-Plot adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Hasil Analisis Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data menyebar disekitar garis diagonal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dapat diambil keputusan bahwa data yang dianalisis telah memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Varince Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 10 atau mendekati 0,10, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas. Hasil dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Analisis Multikolinearitas

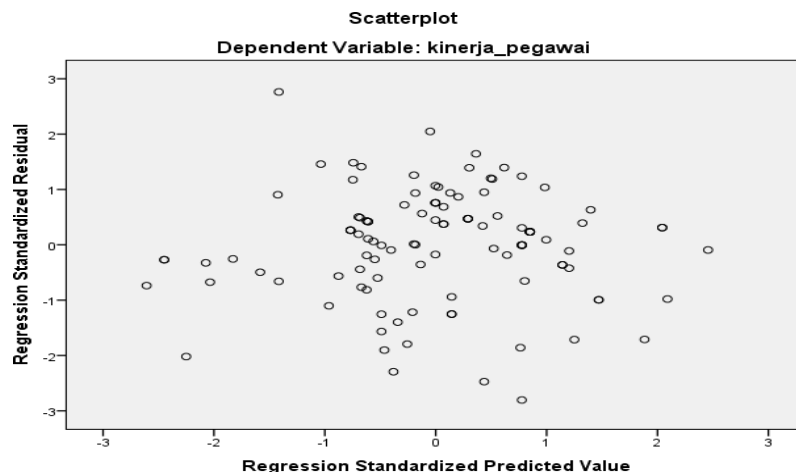
| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.261 | 3.376 | | .966 | .336 | | |
| | keterampilan_kerja | .650 | .092 | .545 | 7.069 | .000 | .797 | 1.254 |
| | motivasi_berprestasi | .230 | .068 | .262 | 3.405 | .001 | .797 | 1.254 |

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Berdasarkan hasil tabel data diatas sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Dapat dilihat bahwa nilai tolerance 0,797 > 0,1 dan nilai VIF yaitu 1,254 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Hasil Analisis Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar bahwa titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas dan di bawah atau di sekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak berpola jadi tidak terjadi heterokedastisitas.

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja pegawai berdasarkan variabel independen yaitu pada variasi keterampilan kerja dan motivasi berprestasi karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri, artinya bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

4.12 Hasil Analisis Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .703 ^a | .494 | .484 | 3.215 | 1.718 |

a. Predictors: (Constant), motivasi_berprestasi, keterampilan_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Berdasarkan hasil output *model summary* diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson hasil pengujian adalah 1,718 dari jumlah responden (n) = 110 dan k = 2 (jumlah variabel independen) = 0,05, maka didapatkan nilai dL sebesar 1,648 dan nilai dU sebesar 1,724.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas. Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 3.261 | 3.376 | | .966 | .336 |
| | keterampilan_kerja | .650 | .092 | .545 | 7.069 | .000 |
| | motivasi_berprestasi | .230 | .068 | .262 | 3.405 | .001 |

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, nilai konstanta adalah 3,261 yang artinya tanpa adanya keterampilan kerja dan motivasi berprestasi maka kinerja pegawai sebesar 3,261. Maka persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,261 + 0,650 X1 + 0,230 X2 + e$$

1. Konstanta = 3,261

Yang berarti bahwa jika tanggapan responden pada variabel keterampilan kerja dan motivasi berprestasi di asumsikan tetap maka peningkatan kinerja pegawai sebesar 3,261.

2. Koefisien Keterampilan Kerja ($X1$) = 0,650

Yang berarti bahwa jika tanggapan responden dengan perubahan setiap terjadi 1 satuan keterampilan kerja maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,650.

3. Koefisien Motivasi Berprestasi (X2) = 0,230

Yang berarti bahwa jika tanggapan responden mengenai motivasi berprestasi ditingkatkan 1 satuan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,230.

4.7 Uji Hipotesis Statistik

4.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Pada dasarnya Uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikan, jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima. Namun jika nilai signifikan hasil t hitung > 0,05 maka hipotesis ditolak. Dibawah ini merupakan tabel hasil uji t atau parsial :

4.14 Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t)

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 3.261 | 3.376 | | .966 | .336 |
| | keterampilan_kerja | .650 | .092 | .545 | 7.069 | .000 |
| | motivasi_berprestasi | .230 | .068 | .262 | 3.405 | .001 |

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

- Berdasarkan pengaruh Keterampilan Kerja diperoleh jumlah sampel 110 df = 110-3 = 107 dan nilai t hitung sebesar 7,069 > t tabel ($\frac{0,05}{2}$; 107) = 1,65922 dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka secara parsial terdapat pengaruh signifikansi antara ketrampilan kerja terhadap kinerja pegawai dan H1 diterima.
- Berdasarkan pengaruh Motivasi Berprestasi diperoleh jumlah sampel 110 df = 110-3 = 107 dan nilai t hitung sebesar 3,405 > t tabel ($\frac{0,05}{2}$; 107) = 1,65922 dan

signifikansi $0,001 < 0,05$, maka secara parsial terdapat signifikansi antara motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai dan H2 diterima.

4.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini untuk menguji pengaruh variabel stres kerja dan variabel beban kerja terhadap variabel kinerja secara simultan. Suatu variabel memiliki pengaruh secara bersama-sama atau tidak apabila nilai F - hitung $>$ F - tabel atau nilai signifikan $<$ 0,05. Hasil pengujian simultan dapat di lihat sebagai berikut :

4.15 Hasil Analisis Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1079.020 | 2 | 539.510 | 52.200 | .000 ^b |
| | Residual | 1105.898 | 107 | 10.335 | | |
| | Total | 2184.918 | 109 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), motivasi_berprestasi, keterampilan_kerja

Berdasarkan tabel diatas untuk pengujian hipotesis secara simultan bahwa nilai $F_{tabel} 0,5 (2:107) = 4,79$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti keterampilan kerja dan motivasi berprestasi secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan H3 diterima.

4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pada variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Dan jika R^2 semakin kecil, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah. Hasil pengujian Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat sebagai berikut :

4.16 Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .703 ^a | .494 | .484 | 3.215 | 1.718 |

- a. Predictors: (Constant), motivasi_berprestasi, keterampilan_kerja
- b. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Berdasarkan hasil tabel diatas Koefisien Determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,494 atau 49,4% yang berarti bahwa variabel *independent* keterampilan kerja dan motivasi berprestasi secara simultan mempengaruhi variabel *dependent* kinerja pegawai sebesar 49,4% sisanya 50,6% dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk dapat mengetahui hasil dari Analisis Keterampilan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi. Penelitian ini memperoleh hasil penelitian setelah melalui analisis data yang bersumber dari kuesioner dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan demikian diperoleh beberapa hasil penelitian sebagai berikut :

1. Keterampilan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengaruh Keterampilan Kerja diperoleh jumlah sampel $110 \text{ df} = 110 - 3 = 107$ dan nilai t_{hitung} sebesar $7,069 > t_{\text{tabel}} (0,05/2; 107) = 1,65922$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka secara parsial terdapat pengaruh signifikansi antara ketrampilan kerja terhadap kinerja pegawai dan H1 diterima. Hal ini berarti dengan adanya Keterampilan kerja maka akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai khususnya di Satpol PP kota Bekasi. Oleh karena itu hal-hal yang menyebabkan terjadinya kinerja dilapangan adalah ketidaksadaran masyarakat akan pentingnya keterampilan kerja terhadap lingkungan untuk pegawai, peneliti menemukan bukti dengan kurangnya kerjasama antara masyarakat dengan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi. Hal-hal seperti inilah yang menyebabkan sketerampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Melalui kuesioner variabel Keterampilan Kerja yang disebarakan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi, menunjukkan kinerja

yang cukup baik apabila instansi mempertimbangkan untuk bekerjasama terhadap masyarakat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dikemukakan oleh (Tolo & Sepang, 2016) dan (Maspriyadi, 2019) yang mengemukakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Motivasi Berprestasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Untuk motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil bahwa motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan diperolehnya hasil disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,405 > t_{tabel} (0,05/2: 107) = 1,65922$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka secara parsial terdapat signifikansi antara motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut juga dibuktikan dengan ketika para pegawai Satpol PP Kota Bekasi memiliki motivasi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, seperti selalu memberikan masukan kepada pegawai, dengan memberikan system kompensasi yang lebih maka pegawai akan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan ketika masih mendapati beberapa pegawai yang tidak termotivasi seperti halnya malas menjalankan tugas lapangan maka secara langsung ikut menghambat proses kerja serta dapat menurunkan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dikemukakan oleh (Heri Sapari Kahpi, Aan Khurosaini, 2017) dan (Surono & Ainun, 2017) yang mengemukakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Keterampilan Kerja dan Motivasi Berprestasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil pengolahan data Uji F (Simultan) diketahui bahwa hasil perhitungan statistik menyatakan nilai nilai $F_{tabel} 0,5 (2:107) = 4,79$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti keterampilan kerja dan motivasi berprestasi secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka keputusannya H_3 diterima, berdasarkan hasil tabel Koefisien Determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,494 atau 49,4% yang

berarti bahwa variabel *independent* keterampilan kerja dan motivasi berprestasi secara simultan mempengaruhi variabel *dependent* kinerja pegawai sebesar 49,4% sisanya 50,6% dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

