

JURNAL ARTIKEL
HUBUNGAN KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN
KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN TEMANGGUNG

Oleh :
Ayu Maharsi Cendanawangi

DEPARTEMEN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO

Jl. Profesor Haji Sudarto, Sarjana.Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269
Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405
Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

The main of issues that often happen in public organizations are the level of employee performance, there are optimal and low. Employee performance refers to two meanings, that are result and behavior. Performance as a result is the result of produced on a particular job function or activities over a period of time, whereas performance as behavior is actions or behaviors that are relevant to the goals of the organization.

There are two factors that affect employee performance, they are motivation and ability. Each employee has a different performance. There are employees who always want their work done on time so that the employee is always the spirit in carrying out his work. But there are also employees who are not too eager in carrying out their work and often late to come to the office. The purpose of this study is to determine the relationship of work ability with employee performance, knowing the relationship of work motivation with employee performance, and work ability and work motivation with employee performance in Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung. The results showed that there is a relationship with the performance of employee performance. This relationship is particularly evident with the ability to manage tasks, and social and cultural manageability. The insignificant relationship occurs between the motivation of achievement and the motivation of affiliation with employee performance, while the motivation to power shows a significant relationship with employee performance. In general it can be said that there is no significant relationship between work motivation and performance, the relationship is only seen between the motivation will power with performance.

To improve the performance of employee suggestions provided in this case is necessary to improve the ability of work, especially the ability to manage tasks, and ability to manage social and cultural and improve work motivation, especially

Keywords: employee performance, work ability, work motivation

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya keberadaan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung sangat penting bagi masyarakat. Dalam melayani masyarakat pegawai-pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung sudah seharusnya mempunyai keterampilan, kemampuan dan profesional serta mempunyai motivasi yang baik.

Berdasarkan hasil observasi dan survei yang dilakukan penulis diketahui bahwa kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Temanggung masih belum memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari capaian prestasi dan perilaku kerja yang belum maksimal. . Dalam hal kemampuan pegawai, masih ditemukan standart kerja yang belum sepenuhnya dipenuhi karena tingkat kemampuan kerja mereka yang masih kurang optimal, baik yang berkenanaan dengan kemampuan berfikir, mengelola diri, mengelola orang lain, menelola tugas, mengelola sosial-budaya. Hal lainnya adalah masih rendahnya motivasi kerja mereka dala pelayanan publik. Seperti masih kurang bersahabat, kurang bersemangat kurang profesional dan kurang disiplin.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung?
2. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung?
3. Bagaimana hubungan kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari melihat rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung.
2. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung.
3. Untuk mengetahui hubungan kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung

1.4. Kerangka Teori

Administrasi Publik mempunyai banyak variasi persepsi. Masyarakat awam menganggap bahwa administrasi adalah kegiatan ketik-mengetik, ketatausahaan, dan hal-hal yang mengenai urusan pemerintahan, kata birokrasi juga seringkali digunakan oleh para ahli politik untuk menggantikan istilah administrasi publik (Keban 2008:4). Kemunculan administrasi publik merupakan akibat dari perkembangan konsep administrasi negara. Dalam ilmu administrasi negara, negara merupakan agen tunggal implementasi fungsi negara/pemerintahan. Sedangkan pada administrasi publik, pemerintah selain sebagai regulator juga berperan dalam pemberian *public service*, dan fasilitator bagi partisipasi masyarakat. Sehingga dalam administrasi publik negara bukanlah lagi aktor utama, melainkan sebagai fasilitator bagi masyarakat. Dengan demikian maka pemerintah dapat lebih memfokuskan diri pada urusan-urusan kenegaraan yang bersifat strategis.

Administrasi Publik sebagai ilmu, perkembangannya dapat ditelusuri dari perubahan paradigmanya. Nicholas Henry (1995: 21-49) mengungkapkan bahwa standar suatu disiplin ilmu mencakup fokus dan lokus. Fokus mempersoalkan *what of the field* metode dasar yang digunakan atau cara-cara ilmiah apa yang dapat digunakan untuk memecahkan suatu persoalan. Sedangkan lokus mencakup *where of the field* atau tempat dimana metode tersebut diterapkan.

Dalam kaca mata yang lain G. Shabbir Cheema (2007) mengungkapkan empat fase administrasi publik yang juga merupakan perkembangan dari paradigma administrasi publik. Empat fase tersebut, adalah : 1). *Traditional Public Administration*, berorientasi pada hirarki, kontinuitas, ketidakberpihakan, standarisasi, legal-rational, otoritas, dan profesionalitas. 2). *Public Management*,

memusatkan perhatian pada penerapan prinsip-prinsip manajemen. Paradigma ini menyarankan peran sektor swasta yang lebih besar, memperkecil ukuran sektor publik, dan memperkecil dominan dari *traditional public administration*. 3). *New Public Management*, mengarahkan pada prinsip fleksibilitas, pemberdayaan, inovasi, orientasi pada hasil, *out-sourcing*, *contracting out*, dan promosi etika profesi, manajemen, dan anggaran berbasis kinerja. 4). *Governance*, yaitu suatu sistem nilai, kebijakan, dan kelembagaan dimana urusan-urusan ekonomi, sosial, dan politik dikelola melalui interaksi antara pemerintah, swasta, dan masyarakat. UNDP menggunakan istilah *good governance*, untuk menggambarkan *governance*. Dalam *good governance* terdapat karakteristik, yaitu *participation*, *rule of law*, *transparency*, *responsiveness*, *consensus orientation*, *equity*, *effectiveness and efficiency*, *accountability*, dan *strategic vision*.

Mendasarkan diri pada perkembangan paradigma tersebut maka Administrasi Publik baik sebagai ilmu maupun sebagai fenomena peristiwa kegiatan pemerintah dalam melayani warga negaranya, memiliki enam dimensi strategis, yaitu sebagai berikut: (Keban, 2008: 10-12) : 1) Dimensi kebijakan, menyangkut proses pembuatan kebijakan untuk menentukan tujuan dan cara atau alternative terbaik untuk mencapai tujuan tersebut. 2) Dimensi struktur organisasi, menyangkut pengaturan struktur yang meliputi pembentukan unit, pembagian tugas antar unit untuk mencapai tujuan dan target, termasuk wewenang dan tanggung jawabnya. 3) Dimensi manajemen, menyangkut proses kegiatan-kegiatan yang telah dirancang dapat diimplementasikan untuk mencapai tujuan organisasi melalui prinsip-prinsip manajemen. 4) Dimensi etika, menyangkut tuntunan moral terhadap administrator tentang benar dan salah atau baik dan buruk. 5) Dimensi lingkungan, menyangkut suasana dan kondisi sekitar yang mempengaruhi seluruh dimensi yang ada yaitu dimensi struktur organisasi, manajemen, kebijakan, dan tanggung jawab moral. 6) Dimensi akuntabilitas, menyangkut bukti nyata mengenai kehadiran dan kegunaan riil pemerintah dalam menjalankan fungsi-fungsi administrasi publik di dalam suatu negara.

Dengan memperhatikan dimensi-dimensi dari Administrasi Publik tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa ruang lingkup administrasi publik sangatlah kompleks karena administrasi publik mencakup semua bidang kehidupan masyarakat yang bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan pernyataan

Chandler dan Plano (1988) yang menyatakan bahwa, “Apabila kehidupan manusia menjadi semakin kompleks permasalahannya, maka apa yang dikerjakan oleh pemerintah atau administrator publik juga semakin kompleks” (Keban 2008:8). Nicholas Henry (1995) memberikan beberapa ruang lingkup yang dapat dilihat dari unsur-unsur selain berdasarkan perkembangan ilmu administrasi publik itu sendiri, adalah : 1). Organisasi publik, yang pada prinsipnya berkenaan dengan model-model organisasi, dan perilaku birokrasi ; 2). Manajemen publik yaitu berkenaan dengan sistem dan ilmu manajemen, evaluasi program dan produktivitas, anggaran publik, dan manajemen sumberdaya manusia ; 3) Implementasi yaitu menyangkut pendekatan terhadap kebijakan publik dan implementasinya, privatisasi, administrasi antar pemerintahan dan etika birokrasi. (Keban, 2008:9) .

Jika kita lihat dari kajian konsentrasinya, dewasa ini Ilmu administrasi publik terbagi dalam dua konsentrasi, yaitu konsentrasi kebijakan publik dan manajemen publik. Manajemen publik (*public management*) dan kebijakan publik (*public policy*) merupakan dua bidang administrasi publik yang saling tumpang-tindih” (Keban, 2008:93). Manajemen publik merupakan proses menggerakkan sumber daya manusia dan non manusia sesuai “perintah” kebijakan publik. Manajemen publik merupakan manajemen instansi pemerintah, manajemen publik merefleksikan tekanan-tekanan antara orientasi *rational-instrumental* pada satu pihak dan orientasi politik di pihak lain. Manajemen publik adalah suatu studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti *planning*, *organizing*, dan *controlling* di satu sisi, dengan sumberdaya manusia, keuangan, fisik, informasi, dan politik di sisi lain (Keban 2008:92).

Kajian tentang kinerja pegawai pada instansi-instansi publik adalah bagian dari fokus dan lokusnya manajemen publik. Berikut akan dijelaskan tentang kinerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja.

1.4.1. Kinerja Pegawai

Kinerja dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian di bawah ini:

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam kontes hasil, Bernardir (2001, 143) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas (Ricard, 2003). Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya digunakan dalam produksi itu (Miner, 1988)
2. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy, 1990 (dalam Ricard, 2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang berkerja. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri (Campbell, 1993 dalam Ricard 2003).

Jadi kinerja adalah hasil dan perilaku dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini hasil kerja akan dilihat dari capaian prestasi kerja pegawaia, sementara perilaku kerjanya dilihat dari orientasi pelayanan, membangun integritas, komitmen pada organisasi, kedisiplinan , kerja sama dan kepemimpinan.

1.4.2. Kemampuan Kerja

Robbins (2008:57) memberikan definisi kemampuan yaitu sebagai berikut: “kemampuan merupakan kapasitas individu untuk melakukan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Peraturan Kepala BKN No. 7 Tahun 2013 tentang Standard Kompetensi Manajerial PNS (ASN), menetapkan kompetensi manajerial, mencakup lima kemampuan, yaitu:

- a. Kemampuan Berfikir
- b. Kemampuan Mengelola Diri
- c. Kemampuan Mengelola Orang Lain
- d. Kemampuan Mengelola Tugas
- e. Kemampuan Mengelola Sosial dan Budaya .

1.4.3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses dimana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan. Definisi ini memberi arti bahwa, pertama adanya daya/energi dalam diri individu yang mendorong untuk berperilaku tertentu. Kedua, adanya orientasi tujuan, dan ketiga adanya orientasi sistem, maksudnya daya yang terdapat dalam diri individu maupun dalam lingkungan luarnya berumpan balik pada individu akan menguatkan cara bertindaknya, atau menyebabkan diambilnya alternatif cara bertindak yang lainnya

McClelland berpendapat motivasi erat hubungannya dengan konsep belajar. Banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan yaitu kebutuhan akan prestasi (Need for Achievement), kebutuhan akan afiliasi (Need for Affiliation), kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power). McClelland mengemukakan apabila seseorang yang akan sangat mendesak untuk memenuhi kebutuhan itu, maka akan memotivasi orang tersebut untuk bekerja memenuhi kebutuhannya. Seseorang dengan prestasi tinggi maka akan mendorongnya untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan dan bekerja keras.

1.5. Definisi Konseptual

Definisi konseptual yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja Pegawai

Adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai kriteria tertentu dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kemampuan Kerja

Adalah suatu keadaan seseorang dengan penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

3. Motivasi Kerja

Adalah dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri seseorang yang dapat menggerakkan, mengarahkan, dan meningkatkan semangat pegawai dalam pekerjaannya

1.6. Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja Pegawai (Y) :

Dengan indikator : Prestasi , sebagai capaian sasaran kerja ; dan Perilaku kerja yang meliputi : orientasi pelayanan ; integritas ; komitmen ; disiplin ; kerjasama dan kepemimpinan.

2. Kemampuan Kerja (X1)

Dengan indikator : kemampuan berfikir; kemampuan mengelola diri; kemampuan mengelola orang lain; kemampuan mengelola tugas dan kemampuan mengelola sosial dan budaya.

3. Motivasi Kerja (X2)

Dengan indikator sebagai berikut : kebutuhan akan prestasi ; kebutuhan akan afiliasi; dan kebutuhan akan berkuasa.

1.7. Metodologi Penelitian

1.7.1. Tipe Penelitian : penelitian ini termasuk penelitian eksplanatory, karena penelitian ini bersifat menjelaskan hubungan antar variabel penelitian dengan menguji hipotesis yaitu adanya hubungan kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung.

1.7.2. Populasi dan Sample : Populasi dan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung.

1.7.3. Teknik Pengumpulan Data : data dikumpulkan dengan teknik kuesioner dan wawancara. Dimana peneliti menyebarkan kuesioner dengan jalan memberikan/menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang berkaitan dengan penelitian. yaitu dengan mendatangi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung menyampaikan kuesioner dan ditunggu jawabannya.

1.7.4. Teknik Pengolahan Data : Proses pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Editing ; adalah suatu kegiatan memeriksa atau meneliti kembali seluruh data yang diperoleh untuk mengetahui lengkap atau tidaknya penelitian.
2. Tabulating ; atau tabulasi adalah proses memindahkan atau menghitung frekuensi pada masing-masing kategori yang biasanya menggunakan tabel.
3. Interpretasi ; adalah kegiatan yang menjelaskan data-data yang telah dimasukkan dalam tabel yang berupa angka-angka serta presentase menjadi suatu pengertian atau pemahaman.

1.7.5. Teknik Analisis Data : Proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Beberapa proses analisis data yang akan dilakukan antara lain adalah uji validitas reliabilitas, korelasi pearson, dan uji signifikansi korelasi dan analisis tabel silang.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN.

2.1. Hasil Penelitian

Kinerja pegawai sebagian besar masih tergolong rendah. Hal ini dibarengi oleh kenyataan dimana kemampuan kerja sebagian besar pegawai juga masih rendah, dan motivasi kerja pegawai yang juga masih rendah.

Untuk mengetahui gambaran umum tingkat kinerja dari ke 33 pegawai peneliti menggunakan teknik elaborasi berdasarkan *scoring kinerja*, dimana *score* tertinggi diperoleh 56 dan *score* terendah sejumlah 23 dan nilai rata-rata

sebesar 37,1. Selanjutnya tingkat kinerja tersebut dibedakan menjadi dua tinggi dan rendah. Kinerja dengan nilai diatas nilai rata-rata dikelompokkan ke dalam kinerja tinggi sedangkan kinerja dengan nilai rata-rata kebawah dikelompokkan sebagai kinerja rendah . Dengan demikian didapat gambaran umumnya adalah tingkat kinerja pegawai yang tinggi sejumlah 13 (39,4%) dan tingkat kinerja pegawai yang rendah sejumlah 20 (60,6%). Gambaran ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tingkat kinerjanya masih tergolong rendah.

Untuk mengetahui gambaran umum kemampuan kerja dari ke 33 pegawai peneliti menggunakan teknik elaborasi berdasarkan *scoring kemampuan kerja*, dengan melihat nilai tertinggi dan terendah serta nilai rata-ratanya. Selanjutnya kemampuan kerja tersebut dibedakan menjadi dua tinggi dan rendah berdasarkan diatas dan dibawah nilai rata-rata. . Dengan demikian didapat gambaran umumnya adalah kemampuan kerja pegawai yang tinggi sejumlah 18 (55%) dan tingkat kinerja pegawai yang rendah sejumlah 15 (45%). Gambaran ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tingkat kemampuan kerjanya sudah tergolong tinggi.

Untuk mengetahui gambaran umum motivasi kerja pegawai peneliti menggunakan teknik yang sama yaitu elaborasi berdasarkan *scoring motivasi kerja*, dengan melihat nilai tertinggi an terendah serta nilai rata-ratanya. Selanjutnya motivasi kerja tersebut dibedakan menjadi dua tinggi dan rendah berdasarkan diatas dan dibawah nilai rata-rata. . Dengan demikian didapat gambaran umumnya adalah motivasi kerja pegawai yang tinggi sejumlah 17 (52%) dan motivasi kerja pegawai yang rendah sejumlah 16 (48%). Gambaran ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai motivasi kerjanya masih ada yang rendah dan sudah ada yang tergolong tinggi.

2.2. Pembahasan

2.1.1. Hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dalam analisis yang menggunakan program *spss* diperoleh nilai $r = 0,453$. Dengan menggunakan taraf signifikan 5% berarti r tabelnya 0,344. Jadi, ternyata r hitung $>$ r tabel ($0,453 > 0,344$). Sesuai dengan ketentuan dalam uji statistik,

maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai.

2.1.2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dalam analisis yang menggunakan program *spss* diperoleh nilai $r = 0,198$. Dengan menggunakan taraf signifikan 5% r tabelnya sebesar 0,344. Jadi r hitung $< r$ tabel ($0,198 < 0,344$). Sesuai dengan ketentuan dalam uji statistik, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hubungan signifikan hanya antara motivasi berkekuasaan dengan kinerja, dimana r hitungnya = 0,356.

2.1.3. Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dalam analisis yang menggunakan program *spss* diperoleh diperoleh nilai r hitung sebesar 0,370. Dengan menggunakan taraf signifikan 5% r tabelnya sebesar 0,344. Jadi r hitung $> r$ tabel ($0,370 > 0,344$). Sesuai dengan ketentuan dalam uji statistik, maka dapat diambil kesimpulan bahwa jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja. Artinya semakin tinggi tingkat kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai akan menjadikan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah tingkat kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai akan menjadikan semakin rendah tingkat kinerja pegawai.

3. PENUTUP

3.1. Kesimpulan

3.1.1. Secara umum terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja terutama dengan kemampuan mengelola tugas dan kemampuan mengelola sosial-budaya. Namun secara khusus tidak terdapat hubungan antara kinerja dengan kemampuan berfikir, kemampuan mengelola diri, dan kemampuan mengelola orang lain.

- 3.1.2. Secara umum tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja. Namun secara khusus terdapat hubungan positif dan signifikan antara kinerja dengan motivasi akan kekuasaan.
- 3.1.3. Secara umum terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai.

3.2. Saran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan, dua hal yaitu :

- 3.2.1. Peningkatan kemampuan kerja para pegawai terutama kemampuan mengelola tugas dan kemampuan mengelola sosial-budaya, dengan mengefektifkan pendidikan dan pelatihan yang bersifat teknis.
- 3.2.2. Peningkatan motivasi kerja pegawai, terutama yang berkenaan dengan motivasi akan kekuasaan, agar para pegawai bisa mempunyai kesempatan dalam persaingan sehat untuk menggapai prestasi dan jenjang karier mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, Dr. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Posdakarya Offset.
- Keban, Jeremias, T : 2014 ; *Enam Dimensi Administrasi Publik* ; Yogyakarta ; Gavamedia.
- Rivai, Vethzal dan Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samodra Wibawa (2009) : *Administrasi Negara : Isu-isu Kontemporer* ; Yogyakarta ; Graha Ilmu.
- Sedarmayanti, Prof. Dr. MPd, APU : (2010) : *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan* ; Bandung; PT.Refika Aditama.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2007. *Statika Untuk Penelitian*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umam, Khairul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. 2008. *Motivasi dan Permotivasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

- Jaya, Indra. 2012. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung*. Jambi: Jurnal UNJA Vol. 14, No.1.
- Januarista, Rizky. 2015. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI*. Blitar: Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 19, No. 1.
- Mirza, Iskandar. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Provinsi*

Kalimantan Barat. Kalimantan Barat: Jurnal Manajemen dan Bisnis UNTAN. Vol. 1, No. 4.

Putra, Dana Cahya. 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang. UNDIP E-Journal Systems (UEJS) Portal

Radabdwipa, Margono, dan Djumadi. 2014. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: Jurnal Reformasi Administrasi. Vol. 2, No. 4

Sugiharta, Bagus Jaka. 2017. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Member Oriflame di Bali*. Bali: Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi. Vol. 10, No. 2.

Website:

<http://dindukcapil.temanggungkab.go.id/> Diakses pada tanggal 5 Mei 2017.

<http://laman.temanggungkab.go.id/> Diakses pada tanggal 11 November 2017.