

Analisis Kemampuan Pegawai, Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang

Oleh
Meity Sri Anggarwati, Herbasuki Nurchayanto

**Departemen Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Jl. Prof. H. Soedarto, S.H. Tembalang Semarang Kotak Pos 1269
Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405
Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email : fisip@undip.ac.id

Abstract

This research aims to find out the correlation between employee ability, work motivation and organizational climate with the performance employee in the Dinas Pendidikan, Kebudayaan, dan Pemuda Olahraga in Semarang Regency. Respondents in this research is 51 employees of Dinas Pendidikan, Kebudayaan, dan Pemuda Olahraga in Semarang Regency. The data analysis method used Kendall Tau correlation coefficient to find out how much the correlation between each independent variables with dependent variables, Kendall concordance correlation to find out how much the correlation between all independent variables together with dependent variables, and the coefficient of determination to know how much the percentage of influence three independent variables on employee performance. The results of the research is show the conclusion that, 1) there is a positive and significant correlation between employee ability on employee performance ($r = 0.619$), 2) there is a positive and significant correlation between work motivation on employee performance ($r = 0.578$), 3) there is a positive and significant correlation between organizational climate on employee performance ($r = 0.628$), 4) there is a positive and significantly correlation between all employee ability, work motivation, and organizational climate together has correlation on employee performance by 0.883, and 5) employee ability, work motivation, and organizational climate has the correlation that affects employee performance by 74.9% is indicated by the coefficient of determination $R^2 = 0.749$.

Keywords: Employee Ability, Work Motivation, Organizational Climate, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang mendukung tercapainya pelaksanaan urusan pemerintahan tingkat kabupaten. Disdikbudpora Kabupaten Semarang mengurus, membina, mengelola, serta memberikan pelayanan dalam tiga urusan wajib Pemerintah daerah meliputi bidang Pendidikan, bidang Kebudayaan, dan bidang Pemuda Olahraga dalam kewenangannya. Banyaknya urusan yang ditangani Disdikbudpora Kabupaten Semarang menjadikan instansi ini masuk kategori tipe A.

Menurut Murti dalam Mangkunegara (2014), suatu pencapaian prestasi kerja atau kinerja pegawai dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari jasmani dan rohani yang dimiliki seorang pegawai, apabila jasmani dan rohani tersebut terintegrasi baik maka dapat mengoptimalkan potensi yang ada pada diri pegawai tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai eksternal yang berasal dari lingkungan organisasi atau disebut faktor eksternal dapat menunjang atau menghambat individu dalam mencapai prestasi kerja. Berdasarkan faktor-faktor inilah, setiap pegawai membutuhkan dorongan positif dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan individu ini apabila terpenuhi dari organisasi akan menimbulkan motivasi untuk meningkatkan kinerja serta

kemampuannya. Selain itu, iklim organisasi yang didasarkan pada kebijakan yang telah ditetapkan serta hubungan sosial yang terjalin di antara pegawai memiliki dampak pengaruh besar terhadap motivasi kerja yang pada akhirnya akan memengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari kinerja pegawai yang masih perlu untuk ditingkatkan, seperti beberapa pegawai tidak tertib dalam ketepatan waktu absensi datang maupun pulang dan adanya beberapa program kerja yang belum melebihi target yang ada. Hal ini terjadi karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (Disdikbudpora) Kabupaten Semarang. Pertama adalah kemampuan pegawai, ditemukan permasalahan seperti jumlah pegawai yang terbatas menyebabkan beban kerja yang dimiliki seseorang melebihi standar kerja yang seharusnya.

Motivasi merupakan suatu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (Santoso Soroso dalam Irham Fahmi, 2016). Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi.

Iklim organisasi yang baik dalam bekerja dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja, saling menghormati dan menciptakan kebersamaan dalam bekerja, artinya apabila seorang pegawai merasa nyaman dengan pekerjaannya maka

dapat meningkatkan kualitas kerja yang diperoleh. Iklim organisasi ini terlihat dari tersedianya sarana dan prasarana yang memadai lebih memberikan pengaruh kepada pegawai dalam menjalankan pekerjaan, seperti beberapa komputer sebagai penunjang kerja dalam kondisi agak rusak, belum tersedianya *finger print* untuk mempermudah absensi pegawai, dan barang-barang inventaris lainnya yang sudah dalam kondisi tua ataupun terbatas. Melihat permasalahan yang ada pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Analisis Kemampuan Pegawai, Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang”.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana hubungan kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang?
2. Bagaimana hubungan motivasi pegawai dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang?
3. Bagaimana hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan,

Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang?

4. Bagaimana hubungan antara kemampuan pegawai, motivasi pegawai, dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang?

5. Apakah ada kontribusi hubungan antara kemampuan pegawai, motivasi pegawai, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis hubungan antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang.
2. Menganalisis hubungan antara motivasi pegawai dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang.
3. Menganalisis hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang.
4. Menganalisis hubungan antara kemampuan pegawai, motivasi pegawai, dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang.
5. Mengetahui besaran pengaruh kontribusi antara kemampuan

pegawai, motivasi pegawai, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang.

D. KAJIAN TEORI

1. Administrasi Publik

Administrasi secara etimologis berasal dari Bahasa Latin dari kata *administer*, *ad* yaitu intensif, sedangkan *minister* sebagai mengelola, melayani, memenuhi. Ilmu administrasi publik pada awal perkembangannya lokus dan fokus studi membahas pada lembaga-lembaga pemerintah serta pelaksanaannya, seiring berkembangnya pengetahuan lokus dan fokus administrasi publik berkembang lebih luas dan mencakup pada sektor organisasi nonpemerintah serta masyarakat. Menurut Woodrow Wilson (dalam Wirman Syafri, 2012), adalah urusan atau praktik urusan pemerintah karena tujuan pemerintah ialah melaksanakan pekerjaan publik secara efisien dan sejauh mungkin sesuai dengan selera dan keinginan rakyat.

2. Paradigma Administrasi Publik

Menurut Golembiewski dalam mengklasifikasikan paradigma administrasi publik dilihat dari fokus serta lokus cakupan bidang tersebut, sehingga oleh Henry menyatakan bahwa ada lima pergeseran paradigma bidang kajian ilmu

administrasi publik (dalam Wirman Syafri, 2012), sebagai berikut:

Paradigma 1 (1900-1926) dikenal sebagai paradigma Dikontomi Politik dan Administrasi, Paradigma 2 (1927-1937) disebut sebagai paradigma Prinsip-Prinsip Administrasi, Paradigma 3 (1950-1970) adalah paradigma Administrasi Negara sebagai Ilmu Politik, Paradigma 4 (1956-1970) adalah Administrasi Publik sebagai Ilmu Administrasi, Paradigma 5 (1970-sekarang) adalah Administrasi Publik sebagai Administrasi Publik, dan Paradigma 6 (1990-sekarang) adalah Governance.

3. Manajemen Publik

Manajemen publik menurut Overman (dalam Harbani Pasolong, 2011) adalah suatu studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen. Seperti *planning*, *organizing* dan *controlling* satu sisi dengan SDM, keuangan, fisik, informasi dan politik disisi lain. Sedangkan menurut Harbani Pasolong (2011) menyatakan perkembangan manajemen publik ke dalam tiga pandangan. Pertama, manajemen normatif merupakan manajemen sebagai suatu proses penyelesaian tugas atau pencapaian tujuan. Pandangan kedua, manajemen deskriptif. Pandangan ketiga, manajemen publik.

4. Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2012:5-6), kinerja merupakan 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 bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Bernardin dan Russell (dalam Ambar dan Rosidah, 2011) menjelaskan kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

5. Kinerja Pegawai

Lijan Poltak Sinambela, dkk. (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Selain itu, Anwar Prabu Mangkunegara (2014) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang

jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

6. Dimensi Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja digunakan untuk menilai suatu kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Ambar dan Rosidah (2011) menyatakan bahwa ada enam kriteria dimensi, meliputi

(1) Kualitas (*quality*); (2) Kuantitas; (3) Ketepatan waktu; (4) Efektivitas biaya; (5) Kebutuhan supervisi; dan (6) Dampak interpersonal.

Menurut Mondy, Noe, Premeaux (1999) dalam Donni Juni (2016:271) dimensi meliputi enam aspek: (1) Aspek Kualitas Pekerjaan; (2) Aspek Kuantitas Pekerjaan; (3) Aspek Kemandirian; (4) Aspek Inisiatif; (5) Aspek Adaptabilitas; dan (6) Aspek Kerjasama (*Cooperation*).

7. Kemampuan Pegawai

Menurut Thoha (2011), definisi kemampuan kinerja adalah salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, p Menurut Davis dalam Mangkunegara (2014), faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan meliputi: (1) pengetahuan (*knowledge*) dan (2) keterampilan (*skill*).

Menurut Gibson (2011) menjabarkan beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai

untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja, meliputi:

1) Kemampuan Berinteraksi, meliputi indikator:

a. Kemampuan pegawai untuk menciptakan, membentuk dan menjaga hubungan pribadi dengan rekan kerja lainnya.

b. Kemampuan pegawai untuk berkomunikasi dengan pimpinan.

c. Kemampuan pegawai untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.

d. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan.

2) Kemampuan Konseptual (*Conceptual Ability*) biasanya berkaitan dengan menganalisis suatu masalah, meliputi indikator:

a. Kemampuan pegawai untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.

b. Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas.

c. Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

d. Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi.

3) Kemampuan Teknis, meliputi indikator:

a. Kemampuan pegawai untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.

b. Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu.

c. Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran.

d. Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan, pengalaman, dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

4) Kemampuan Administrasi, meliputi indikator:

a. Kemampuan pegawai dalam mengatur dan mengelola barang dan/atau jasa.

b. Kemampuan pegawai dalam menaati dan mengembangkan rencana-rencana kebijakan.

c. Kemampuan pegawai dalam menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

8. Motivasi Kerja

Santoso Soroso (dalam Irham Fahmi, 2016) memberikan pengertian bahwa motivasi merupakan suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*). Studi tokoh lainnya, yaitu David McClelland (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2014) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

1) *Need for Achievement*. Kebutuhan untuk berprestasi merupakan refleksi

dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.

2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi sebagai dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

3) *Need for Power*. Kebutuhan untuk kekuasaan sebagai refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

9. Iklim Organisasi

Saat awal, iklim dipersepsikan sebagai konsep umum untuk mengekspresikan daya tahan hidup suatu organisasi. Taguri dan Litwin dalam Soetopo (2010) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Menurut Wirawan (2007:122) memberikan pengertian iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja pegawai organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Menurut Wirawan (2007:129),

dimensi iklim organisasi meliputi enam unsur yaitu: (1) Keadaan lingkungan fisik; (2) Keadaan lingkungan sosial; (3) Pelaksanaan sistem manajemen; (4) Produk; (5) Konsumen yang dilayani; (6) Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi; dan (7) Budaya organisasi.

10. Definisi Konsep

1) Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan sesuatu dengan keahlian tertentu yang dilihat mulai dari bagaimana proses kerja tersebut berlangsung hingga hasil kerja tersebut.

2) Kemampuan pegawai adalah semua potensi dan daya kekuatan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

3) Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi.

4) Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia di mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi berasal dari organisasi.

11. Definisi Operasional

Adapun definisi konsep dalam penelitian ini sesuai dengan kerangka teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai
 - 1) Kualitas kerja.
 - 2) Kuantitas kerja.
 - 3) Penggunaan waktu dalam bekerja.
2. Kemampuan Pegawai
 - 1) Kemampuan memiliki pengetahuan akan pekerjaannya.
 - 2) Kemampuan mengelola pekerjaan.
 - 3) Kemampuan mengenai teknis.
3. Motivasi Kerja
 - 1) Kebutuhan berprestasi.
 - 2) Kebutuhan berafiliasi.
 - 3) Kebutuhan berkuasa.
4. Iklim Organisasi
 - 1) Keadaan lingkungan fisik tempat kerja;
 - 2) Keadaan lingkungan sosial; dan
 - 3) Pelaksanaan sistem manajemen

12. Hipotesis

Hipotesis atau dapat disebut sebagai dugaan sementara dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan yang positif antara kemampuan pegawai (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang.
2. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) pada Dinas

Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang.

3. Terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang.

4. Terdapat hubungan yang positif antara kemampuan pegawai (X_1), motivasi kerja (X_2), dan iklim organisasi (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang.

E. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berlokasi di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang dengan subjek penelitian adalah pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang, menggunakan teknik *proportional random sampling* memperoleh sampel responden dengan jumlah 51 orang. Sumber data dalam penelitian ini adalah berbentuk data primer dan data sekunder, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yakni kuesioner dengan skala pengukuran data menggunakan likert, observasi dan dokumentasi. Pengolahan data kuantitatif menggunakan perhitungan statistik dan matematis program IBM SPSS 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, koding, tabel distribusi frekuensi, analisis Korelasi rank

Kendall, koefisien konkordansi Kendall, dan koefisien determinasi.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Antara Variabel Kemampuan Pegawai (X_1) Dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis korelasi Rank Kendall antara variabel kemampuan pegawai (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,619 yang termasuk dalam kategori korelasi dengan tingkat hubungan yang kuat, serta pada taraf tingkat signifikansi sebesar 0.00 lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Dengan demikian hipotesis dapat diterima secara signifikan.

2. Hubungan Antara Variabel Motivasi Kerja (X_2) Dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis korelasi Rank Kendall antara variabel motivasi kerja (X_2) berkorelasi dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,578 yang termasuk dalam kategori korelasi dengan tingkat hubungan yang kuat, serta pada taraf tingkat signifikansi sebesar 0.00 lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Dengan demikian hipotesis dapat diterima secara signifikan.

3. Hubungan Antara Variabel Iklim Organisasi (X_3) Dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis korelasi Rank

Kendall antara variabel iklim organisasi (X_3) berkorelasi dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,628 yang termasuk dalam kategori korelasi dengan tingkat hubungan yang kuat, serta pada taraf tingkat signifikansi sebesar 0.00 lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Dengan demikian hipotesis dapat diterima secara signifikan.

4. Hubungan Antara Kemampuan Pegawai, Motivasi Kerja, Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai (Kendall W)

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan pegawai (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang, hal ini terlihat berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi Konkordasi Rank Kendall. Besarnya nilai konkordansi Kendall adalah 0.883, dengan tingkat signifikansi dari pengaruh ketiga variabel independen secara simultan dengan variabel dependen dari nilai Asymp. Sig, yaitu $0,00 <$ di bawah nilai Alpha 0,05. Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan.

5. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien

determinasi. Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen.

Berdasarkan analisis dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 22.0, nilai koefisien determinasi Kemampuan Pegawai (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) memiliki hubungan yang memengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,749.

G. PENUTUP

1. KESIMPULAN

1) Penelitian ini membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai ($r = 0.619$), artinya apabila kualitas kemampuan pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.

2) Penelitian ini membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai ($r = 0.578$), artinya meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

3) Penelitian ini membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai ($r = 0.628$), artinya dengan membaiknya iklim organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4) Penelitian ini membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara Kemampuan Pegawai, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi secara simultan dengan kinerja pegawai sebesar 0.883.

5) Penelitian ini membuktikan bahwa koefisien determinasi antara Kemampuan Pegawai (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,749 atau 74,9% sedangkan 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar uji korelasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. SARAN

1) Untuk meningkatkan kemampuan pegawai dilakukan melalui diklat yang disesuaikan dengan tupoksi masing-masing pegawai baik dan pelatihan keterampilan dalam menggunakan peralatan kantor secara optimal sehingga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam pelaksanaan administrasi perkantoran.

2) Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dilakukan dengan memberikan perhatian kepada setiap pegawai oleh atasan langsung yang diharapkan akan dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik.

3) Untuk memperbaiki iklim organisasi dapat dilakukan

melalui perubahan sistem kerja yang baru atau suatu inovasi sehingga dapat memberikan nuansayang lebih baik serta menjaga rasa kekeluargaan di antara para pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang.

DAFTAR PUSHTAKA

- Anggara, Sahya. (2016). *Ilmu Administrasi Negara (Kajian Konsep, Teori, dan Fakta Dalam Upaya Menciptakan Good Governance)*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Anwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- B. Uno, Hamzah. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dharma, Surya.(2013). *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Keban, Yeremias T. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, Dan Isu*.Yogyakarta: Gavamedia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*.Bandung : PT. Refika Aditama.
- Pasolong, Harbani. (2011). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Santosa, Panji. (2017). *Administrasi Publik (Teori dan Aplikasi Good Governance)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi ,Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Sembering, Masama. (2012). *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Fokusmedia.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi.(2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Soetopo, Hendyat. (2010). *Perilaku Organisasi; Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sudarmanto.(2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna.(2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sukidin, Damai Darmadi. (2011).
Administrasi Publik. Yogyakarta:
LaksBang PRESSindo.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah.
(2011). *Manajemen Sumber Daya
Manusia: Konsep, Teori dan
Pengembangan Dalam Konteks
Organisasi Publik*.
Yogyakarta: Graha Ilmu.

Syafri, Wirman. (2012). *Studi Tentang
Administrasi Publik*. Jakarta:
Erlangga.

Syahrani, dan Syakrani.
(2009). *Implementasi Otonomi
Daerah dalam Perspektif
Good Governance*. Yogyakarta :
Pustaka Pelajar.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*.
Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim
Organisasi Teori Aplikasi dan
Penelitian*. Jakarta: Salemba
Empat.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Jakarta: Mitra
Wacana Media.

Kabupaten Semarang dalam 2019
(BPS Kabupaten Semarang)
Dinas Pendidikan Kebudayaan
Pemuda dan Olahraga
Kabupaten Semarang.

Sumber Regulasi dan Dokumen

Peraturan Daerah Kabupaten
Semarang Nomor 58 tahun 2016.
Rencana Strategis Dinas Pendidikan
Kabupaten Semarang tahun
2016-2021. Kabupaten
Semarang: Dinas Pendidikan
Kabupaten Semarang.