

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
DINAS TENAGA KERJA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

ARYANDI

NIM : 14612253



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
DINAS TENAGA KERJA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

ARYANDI

NIM : 14612253



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KETERAMPILAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
DINAS TENAGA KERJA TANJUNGPINANG**

Yang Disampaikan dan Disetujui Oleh :

Diajukan Kepada:

Nama : Aryandi
NIM : 14612253

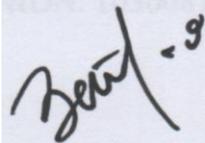
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Aryandi
NIM : 14612253

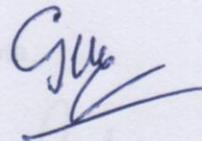
Menyetujui:

Pembimbing Pertama



Betty Leindarita, S.EM.M
NIDN. 1030087301 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua



Surya Kusumah, S.Si., M.Eng
NIDN. 1022038001 / Asisten Ahli

Mengetahui:

Pt. Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KETERAMPILAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
DINAS TENAGA KERJA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

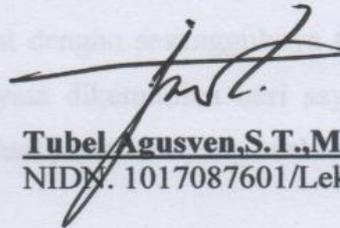
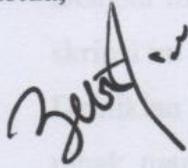
Nama : Aryandi
NIM : 14612253

Telah Dipertahankan Didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Enam
Belas Januari Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

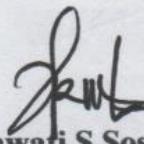
Sekretaris,



Betty Leindarita, S.E., M.M
NIDN. 1030087301/Asisten Ahli

Tubel Agusven, S.T., M.M
NIDN. 1017087601/Lektor

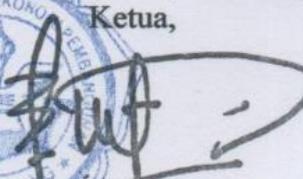
Anggota,



Risnawati, S.Sos., M.M
NIDN. 1025118803/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 16 Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Ketua,



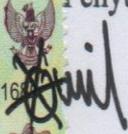
Charly Marlinda, SE., M.Ak, Ak.CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Aryandi
NIM : 14612253
Tahun Angkatan : 2014
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,22
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – 1 (Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya memuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Januari 2020

Penyusun

Aryandi



NIM: 1462253

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

1. Kedua Orang Tua yang selalu memberikan semangat dalam pembuatan skripsi ini.
2. Teruntuk istri tercinta yang selalu memberikan motivasi serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
3. Bapak/Ibu pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian ini
4. Teman – teman angkatan seperjuangan 2014
5. Teman – teman KKN angkatan 2017.

MOTTO

"Hai orang-rang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalatmu Sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar"

(*Al-Baqarah* : 153)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas rahmat dan berkah dari Allah SWT yang telah memberikan kesehatan kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan proposal penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Tanjungpinang”**.

Usulan penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mengikuti seminar Jurusan Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Harapan penulis, mohon adanya masukan dan saran agar dapat mempermudah penelitian kedepannya.

Pada kesempatan ini juga penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak yang telah turut membantu memberikan bimbingan, masukan dan saran kepada penulis demi penyelesaian skripsi ini, yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE, M.Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III bidang kemahasiswaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Plt. Ketua Program Studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Betty Leindarita, S.E., MM selaku pembimbing I yang banyak

memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Surya Kusumah, S.Si., M.Eng selaku pembimbing II yang telah membimbing dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Dosen serta Karyawan/ti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Orang Tua yang selalu memberikan motivasi dan dukungan yang baik
8. Teman-teman yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan masukan, motivasi dan segala hal selama proses penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga usulan penelitian ini dapat berjalan dengan lancar serta memberikan banyak manfaat bagi semua pihak.

Tanjungpinang, April 2019
Penulis

ARYANDI

NIM 14612253

DAFTAR ISI

HAL

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	
PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Kegunaan Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	7
2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Prestasi Kerja	10
2.1.2.1 Indikator Prestasi Kerja.....	12
2.1.3 Motivasi Berprestasi	13

2.1.3.1 Dimensi Motivasi Berprestasi	14
2.1.3.2 Asas – asas Motivasi Berprestasi	15
2.1.4 Keterampilan Kerja	17
2.1.4.1 Indikator Keterampilan Kerja.....	18
2.2 Kerangka Pemikiran.....	18
2.3 Penelitian Terdahulu	19
2.4 Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Sumber Data.....	25
3.3 Metode Pengumpulan Data	26
3.4 Populasi Dan Sampel	26
3.4.1 Populasi.....	26
3.4.2 Sampel.....	27
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	27
3.6 Teknik Pengolahan Data	29
3.7 Teknik Analisis Data.....	30
3.7.1 Uji Validitas	30
3.7.2 Uji Reliabilitas	31
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.7.3.1 Uji Normalitas	32
3.7.3.2 Uji Multikolonieritas	32
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas	33
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda	33
3.7.5 Uji Hipotesis	34
3.7.5.1 Uji Signifikan Nilai T	34
3.7.5.2 Uji Signifikan Nilai F	34
3.7.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	35

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
4.1.2 Karakteristik Responden	39
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	39
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	40
4.1.3 Pengujian Instrumen Penelitian	41
4.1.3.1 Uji Validitas	41
4.1.3.2 Uji Reliabilitas	42
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	43
4.1.4.1 Uji Normalitas.....	43
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolonieritas	45
4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	46
4.1.4.4 Hasil Uji Autokorelasi	47
4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
4.1.6 Uji Hipotesis	49
4.1.6.1 Hasil Uji T-Test	49
4.1.6.2 Hasil Uji F-Test.....	51
4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (<i>R square</i>).....	53
4.2 Pembahasan	54
4.2.1 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Prestasi Kerja.....	55
4.2.2 Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja	56

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	27
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4.4	Pengujian Validitas Variabel Penelitian	41
Tabel 4.5	Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian.....	43
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinearitas	45
Tabel 4.7	Uji Autokorelasi	47
Tabel 4.8	Analisa Perhitungan Regresi	48
Tabel 4.9	Hasil Uji T	50
Tabel 4.10	Hasil Uji Simultan dengan F-Test	52
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	53

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	19
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Tanjungpinang	38
Gambar 4.2	Hasil Pengujian Normalitas Dengan Histogram	44
Gambar 4.3	Uji Normalitas Dengan Uji <i>P-Plot</i>	44
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1.	Kuesioner Penelitian
2.	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
3.	Uji Normalitas
4.	Hasil Analisis Linier Berganda
5.	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
6.	Plagiarism

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA TANJUNGPINANG

Aryandi. 14612253. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Yandisita1987@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Berprestasi dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Tanjungpinang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.

Teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu dengan menggunakan analisis stasistik dengan SPSS. Selanjutnya dilakukan tahapan analisa data dengan pengujian instrumen penelitian, analisis asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berprestasi mempunyai thitung 2,027 sehingga nilai thitung > ttabel, yaitu $2,027 > 2,014$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja. Keterampilan kerja mempunyai thitung 8,428 sehingga nilai thitung > ttabel, yaitu $8,428 > 2,014$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Keterampilan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja.

Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Motivasi berprestasi dan Keterampilan kerja terhadap Prestasi kerja adalah sebesar 70,2%, sedangkan sisanya sebesar 29,8% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian

Kata Kunci : Motivasi Berprestasi, Keterampilan Kerja, Prestasi Kerja

Dosen Pembimbing I : Betty Leindarita, S.E., M.M
Dosen Pembimbing II : Surya Kusumah, S.Si., M.Eng

ABSTRACT

THE EFFECT OF ACHIEVING MOTIVATION AND WORK SKILLS ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT DINAS TENAGA KERJA TANJUNGPINANG

Aryandi. 14612253. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Yandisita1987@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of Achievement Motivation and Work Achievement on the Work Achievement of employees at the Tanjungpinang Labor Department. The research method used in this study is a quantitative research method.

The analysis technique used to determine the effect of independent variables on the dependent variable is to use statistical analysis with SPSS. Then the data analysis stage is carried out by testing the research instruments, analyzing classic assumptions, multiple linear regression analysis, and testing hypotheses.

The results showed that achievement motivation has a tcount of 2.027 so that the value of tcount > ttable, which is 2.027 > 2.014. Based on these values it can be concluded that Ha is accepted, this shows that partially achievement motivation has a significant effect on work performance. Work skills have a tcount of 8.428 so the value of tcount > ttable, which is 8.428 > 2.014. Based on these values it can be concluded that Ha is accepted, this shows that work skills partially have a significant effect on work performance.

The amount of influence exerted by the variables of achievement motivation and work skills on work achievement is 70.2%, while the remaining 29.8% is influenced by other factors not examined in the study.

Keywords : Achievement Motivation, Work Skills, Work Achievement

Advisor I : Betty Leindarita, S.E., M.M

Advisor II : Surya Kusumah, S.Si., M.Eng

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memang memerlukan perimbangan, hal ini bertujuan agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu instansi tersebut dapat memberikan kontribusi penting terhadap tercapainya tujuan dari instansi tersebut. Hal ini tentunya menuntut instansi untuk dapat memiliki pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan baik. Dalam instansi pemerintahan dapat diketahui pegawai merupakan komponen penting dalam hal melaksanakan tugas, hal ini tentunya tidak terlepas dari kemampuan individu pegawai yang terampil dan mampu untuk menjalankan tugasnya. Hal-hal yang dicapai oleh pegawai dalam bekerja tersebut merupakan suatu prestasi yang diraih oleh pegawai sehingga dapat menunjukkan kualitas dari sumber daya manusia yang ada dalam instansi tersebut.

Pentingnya pengembangan pegawai dalam penataan manajemen pemerintahan tentunya harus dipahami oleh instansi terutama pimpinan, dengan tujuan untuk memiliki pegawai yang kompeten yang akan menunjukkan prestasi kerja yang baik, hal ini tentunya menuntut pimpinan untuk dapat mengetahui prestasi kerja yang diraih oleh pegawainya dalam pelaksanaan tugas. Dalam (Hasibuan, 2017) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Seiring dengan perkembangan

teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya beban kerja pegawai yang harus diselesaikan oleh pegawai. Para pegawai dituntut untuk dapat bekerja lebih maksimal dan mampu menyelesaikannya dengan batas waktu yang telah ditentukan instansi kepadanya.

Prestasi kerja pegawai diketahui dimiliki oleh pegawai dengan faktor aktualisasi diri (*Self Actualization*) hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adhani, 2013) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh antara aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai. Aktualisasi diri pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dimiliki pegawai dimana hal tersebut akan membangkitkan semangat pegawai untuk dapat melaksanakan tugas lebih baik sehingga akan berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai, adanya aktualisasi pada diri pegawai harus disadari oleh pegawai itu sendiri sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki, dan berupaya untuk dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga akan berdampak pula terhadap prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya diperlukan suatu motivasi untuk dapat berprestasi dimana hal ini merupakan dorongan bagi pegawai untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan akan berdampak langsung terhadap tercapainya tujuan instansi. Dapat diketahui bahwa motivasi untuk berprestasi dapat diberikan oleh pimpinan instansi kepada pegawai dimana dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sehingga dapat memberikan dorongan bagi pegawai tersebut untuk dapat bekerja lebih baik dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan instansi. Seiring berjalannya pekerjaan pegawai dalam menuntaskan tugas pokok dan fungsinya dapat diketahui keterampilan dalam bekerja juga

merupakan hal penting yang harus dimiliki pegawai, hal ini merupakan suatu komponen penting yang dapat diperhatikan oleh instansi pemerintahan sehingga dapat memberikan peningkatan pegawai untuk terampil dalam menjalankan tugasnya.

Keberadaan instansi pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang bergantung dari bagaimana sumber daya manusia yang ada dalam instansi tersebut untuk dapat secara bersama menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Dapat diketahui dari fenomena yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang yaitu berkaitan dengan prestasi kerja pegawai dimana masih terdapat pegawai yang terkesan santai dalam menjalankan tugas dimana hal ini akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai, dapat diketahui pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai belum dilaksanakan secara objektif oleh pimpinan, hal ini diketahui dari hasil observasi sementara di lapangan bahwa penilaian dilakukan hanya mengacu kepada penilaian prestasi sebelumnya bukan kepada peningkatan secara individu pegawai tersebut, sehingga hal ini tidak dapat memberikan bukti prestasi pegawai dengan baik.

Berkenaan dengan motivasi berprestasi dapat diketahui belum terdorongnya keinginan pegawai untuk dapat meningkatkan prestasi kerjanya dimana belum adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai yang telah menjalankan tugasnya dengan baik dan belum adanya apresiasi yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dalam menjalankan tugasnya. Hasil observasi sementara di lapangan juga membuktikan bahwa belum ada keinginan pegawai untuk dapat meningkatkan kemampuan bekerjanya sebagai bentuk loyalitas mencapai tujuan

dari instansi, hal ini tentunya berdampak terhadap masih minimnya aktualisasi diri pegawai untuk dapat bekerja lebih baik dan sangat menjadi perhatian bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang. Berdasarkan hal tersebut dapat disusun suatu judul penelitian yaitu : **“Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Tanjungpinang”**

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Tanjungpinang?
2. Apakah Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Tanjungpinang?
3. Apakah Motivasi Berprestasi, Keterampilan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Tanjungpinang?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah merupakan sub bab yang membahas mengenai batasan yang ada pada penelitian. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu pada dinas yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Dinas Tenaga Kerja Tanjungpinang serta hal-hal yang dianggap dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yaitu Motivasi Berprestasi dan Keterampilan Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Tanjungpinang
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Berprestasi dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Tanjungpinang

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk menambah informasi bagi pihak Dinas Tenaga Kerja Tanjungpinang untuk mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.
2. Menambah wacana pengetahuan dalam hal prestasi kerja pegawai untuk pengembangan ilmu manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memudahkan pemahaman dan penyampaian informasi berdasarkan urutan data dan aturan logis dari penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan ini terdiri dari 5 bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan juga sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIS

Bab ini berisi tentang teori teori yang berkaitan dengan variabel penelitian dimana dalam penelitian ini berkenaan tentang motivasi berprestasi, keterampilan kerja, prestasi kerja, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian yang diambil yang disertai dengan teknik pengambilan data, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian beserta instrumen serta pengujian yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian serta hasil dari penelitian yang dilakukan dengan pengujian secara statistik menggunakan SPSS dimana dalam pengujian validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi yang terdiri dari uji parsial dan simultan serta koefisien determinasi.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran atas kesimpulan yang didapatkan dari penelitian.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Dalam suatu organisasi diperlukan manajemen untuk mengatur proses penyelenggaraan organisasi hingga tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Pada instansi pemerintah khususnya menyangkut soal pelayanan publik, diperlukan manajemen yang efektif dan efisien dalam proses penyelenggaraan pelayanan agar tercapainya tujuan dari pelayanan itu sendiri yakni kepuasan masyarakat. Kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Selain itu juga, manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *management* berasal dari kata *manage* menurut kamus *oxford* yang artinya memimpin atau membuat keputusan di dalam suatu organisasi. Istilah manajemen yang diterjemahkan dari kata *manage* memang biasanya dikaitkan dengan suatu tindakan yang mengatur sekelompok orang di dalam organisasi atau lembaga tertentu demi mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Manulang (Atik & Ratminto, 2012) mendefinisikan manajemen sebagai suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. G.R Terry (Hasibuan, 2009) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan

sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Sedangkan menurut Stoner dan Freeman (Safroni, 2012) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen yang telah dijelaskan diatas, maka dalam penelitian ini dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan.

2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia di perlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia manusia yang berada dalam lingkup perusahaan. Tujuannya adalah memberikan kepada perusahaan dan juga anggota perusahaan suatu konsep kerja yang efektif baik secara yang kuantitas maupun kualitasnya. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dari pelaksana mesin tersebut yaitu manusia, tidak bisa membuat peranan yang diharapkan maka otomatisasi akan sia-sia.

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan

organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya (Rivai, 2009). (Dessler, 2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Sedangkan Andrew (Mangkunegara, 2013) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi. Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Semakin besar organisasi maka tenaga kerja yang dibutuhkan semakin besar dan masalah yang di hadapi semakin kompleks, karena setiap manusia

mempunyai pola pikir, pola sikap dan tingkah laku serta kepentingan yang berbeda-beda. Oleh karena itu di perlukan adanya pengaturan tenaga kerja tersebut agar berbentuk aktifitas kerja yang seirama yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan perusahaan, perlu adanya perhatian dan pengaturan terhadap tenaga kerja. Dalam hal ini dituntut adanya peranan manajemen sumber daya manusia yaitu manajemen khusus yang mengatur masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor produksi manusia dengan segala aktifitasnya dalam suatu perusahaan sehingga mereka dapat bekerja dengan efektivitas dan efisien

Selanjutnya menurut Gomes (Hamali, 2016) menyatakan bahwa pengertian manajemen SDM dalam dua pengertian utama, yaitu manajemen yang berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses antara perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian diri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Prestasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi

kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugastugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan. (Mangkunegara, 2013) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya. Menurut (Sutrisno, 2011) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu.

Maier (Wijoyo, 2014) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan. Dari beberapa definisi yang di telah kemukakan oleh beberapa para ahli mengenai pengertian dari prestasi kerja di atas, maka dalam penelitian digunakan definisi prestasi kerja dari (Sutrisno, 2011), dimana prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Aspek-aspek prestasi kerja adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

Menurut (Hasibuan, 2017) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya

atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penyelesaian delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seseorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan”.

2.1.2.1 Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator mengenai prestasi kerja menurut (Mangkunegara, 2013) sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Konsistensi pegawai
4. Kerjasama
5. Sikap pegawai

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah segala sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan melalui peneraan segenap kemampuan dan potensi serta totalitas yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Indikator suatu prestasi kerja menurut (Manulang, 2014) dapat dibagi menjadi beberapa bagian antara lain:

- a. Kualitas Kerja, meliputi:
 1. Mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 2. Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja lainnya.

3. Mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu sebelumnya.
- b. Kuantitas Kerja, meliputi:
1. Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 2. Jumlah hasil kerja lebih banyak dari rekan kerja lainnya.
 3. Jumlah hasil kerja lebih banyak dari waktu sebelumnya.
- c. Ketepatan Waktu, meliputi:
1. Waktu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan.
 2. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja lainnya.
 3. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu sebelumnya.

2.1.3 Motivasi Berprestasi

Konsep penting manajemen berkaitan dengan motivasi didasarkan pada kekuatan yang ada di dalam diri manusia adalah motivasi prestasi (*achievement motivation*), hal ini di kemukakan oleh David McClelland, melalui riset empiris, telah menemukan bahwa para usahawan, ilmuan dan ahli mempunyai tingkat motivasi prestasi diatas rata-rata. Menurut McClelland (Handoko, 2009) bahwa “motivasi prestasi seorang usahawan tidak semata mata ingin mencapai keuntungan demi keuntungan itu sendiri, tetapi karena dia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi.

Para ahli teori motivasi awal mengemukakan bahwa motivasi berprestasi

adalah sifat (trait) umum yang selalu ditunjukkan orang di berbagai bidang. Sebaliknya, sebagian besar teoritikus kontemporer percaya bahwa motivasi berprestasi mungkin agak spesifik terhadap tugas dan peristiwa tertentu. Motivasi berprestasi juga terdiri dari berbagai bentuk yang berbeda, tergantung tujuan spesifik individu. (Ormrod, 2008) Motivasi berprestasi juga diartikan sebagai sesuatu yang ada dan menjadi ciri dari kepribadian seseorang dan dibawa dari lahir yang kemudian ditumbuhkan dan dikembangkan melalui interaksi dengan lingkungan (Gunarsa, 2013), menurut (Santrock, 2008) motivasi berprestasi adalah keinginan dan dorongan seorang individu untuk mengerjakan sesuatu dengan hasil baik (Parson, Hinson, & Brown, 2011) menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan penggerak untuk sukses, hasrat untuk maju, percaya pada kemampuan dan kepantasan diri. Menurut (Chaplin, 2012) motivasi berprestasi adalah kecenderungan seseorang untuk mencapai kesuksesan atau memperoleh apa yang menjadi tujuan akhir yang dikehendaki, keterlibatan diri individu terhadap suatu tugas, harapan untuk berhasil dalam suatu tugas yang diberikan, serta dorongan untuk menghadapi rintangan-rintangan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan secara cepat dan tepat.

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan dan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang merupakan pengharapan dari dirinya sendiri sehingga memungkinkan tercapainya prestasi yang optimal.

2.1.3.1 Dimensi Motivasi Berprestasi

Menurut (McClelland, 2012) secara rinci pencerminan motivasi berprestasi

seseorang dalam dunia kerja sebagai berikut :

a. Mengambil Tanggung jawab atas Perbuatan-perbuatannya

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi mernasa dirinya bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya. Seseorang akan berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan dan tidak akan meninggalkannya sebelum menyelesaikan tugasnya.

b. Memperhatikan Umpan Balik Tentang Perbuatannya

Pada individu dengan motivasi berprestasi tinggi, pemberian umpan balik atas hasil usaha atau kerjanya yang telah dilakukan sangat disukai dan berusaha untuk melakukan perbaikan hasil kerja yang akan datang.

c. Mempertimbangkan Resiko

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung mempertimbangkan resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai pekerjaan. Ia akan memilih tugas dengan derajat kesukaran sedang, yang menantang kemampuannya, namun masih memungkinkan untuk berhasil menyelesaikan dengan baik.

d. Kreatif dan Inovatif

Individu yang memiliki motivasi berprestasi selalu berusaha mengerjakan tugas dengan cara-cara baru atau inovatif dan kreatif

2.1.3.2 Asas-Asas Motivasi Berprestasi

Asas-asas, Motivasi Berprestasi yang dikemukakan oleh (Malayu, 2009), sebagai berikut :

1. Asas mengikut sertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan pada mereka mengajukan

pendapat dalam pengambilan keputusan

2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin di capai, cara-cara nebergerjakan nya dan kendala-kendala yang di hadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahaan atas prestasi kerja yang di capai.
4. Asas wewenang yang di delegasi, artinya memberikan, kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang di berikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak jika mempunyai masalah yang sama.
6. Asas perhatian Timbal Balik, artinya bwahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alata dan jenis motivasi.

Berdasarkan pandangan (Hasibuan, 2011) tersebut yang menjelaskan tentang asas motivasi berprestasi merupakan factor yang asangat penting dalam memajukan perusahaan. Dimana asas motivasi tersebut menunjukan tentang adanya kesempatan yang diberikan perusahaan pada karyawan untuk mengambil keputusan pada tugas tertentu. Kemudian adanya komunikasi dua arah antara pihak perusahaan dengan karyawan berkaitan dengan cara melaksanakan tugas maka karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Untuk meningkatkan prestasi karyawan, diperlukan juga penghargaan sesuai dengan

kemampuan yang telah ditunjukkan nya dalam memajukan perusahaan. Dengan adanya hubungan timbal balik berdasarkan kebutuhan bersama maka perusahaan akan berkembang.

2.1.4 Keterampilan Kerja

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. (Iverson, 2010) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasikan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat.

Semua organisasi, baik lembaga publik maupun bisnis, memiliki ciri-ciri yang sama yaitu usaha untuk mencapai tujuan tertentu terdiri atas unsur-unsur individu, kelompok dan struktur organisasi. Untuk mencapai tujuan maka unsur pimpinan dan anggota organisasi perlu memiliki kemampuan kerja (pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan bidang-bidang tugas yang dipercayakan. Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang keterampilan Dunnett's (Lian, 2013) skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti

mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

2.1.4.1 Indikator Keterampilan Kerja

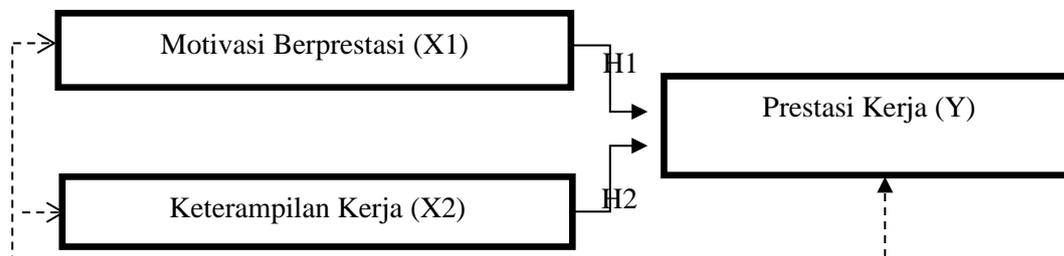
(Robbins, 2010) mengatakan indikator dalam keterampilan bekerja dibagi menjadi 4 kategori, yaitu :

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

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan variabel apa yang akan diteliti dan dibahas pengaruh antar variabel. Berdasarkan dari pengembangan landasan teoritis dan penelitian terdahulu maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian, 2019

Keterangan:

- ▶ : Uji Parsial
 - - - - -▶ : Uji Simultan

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Martha Laila Arisandra (2016) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan menyesuaikan pendidikan dengan keterampilan karyawan. Tingkat pendidikan (X1) dengan nilai t hitung = $2,027 > t$ tabel = $1,984$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk variabel tingkat pendidikan (X1), angka $2,027$ menjelaskan bahwa secara parsial, tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga kenaikan maupun penurunan yang terjadi pada tingkat pendidikan juga secara parsial akan memengaruhi prestasi kerja karyawan. Keterampilan kerja (X2) dengan nilai t hitung = $2,849 > t$ tabel = $1,984$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan

Ha diterima. Untuk variabel tingkat pendidikan (X1), angka 2,849 menjelaskan bahwa secara parsial, keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga kenaikan maupun penurunan yang terjadi pada keterampilan kerja juga secara parsial akan memengaruhi prestasi kerja karyawan. Sikap Kerja (X3) dengan nilai $t_{hitung} = 2,244 > t_{tabel} = 1,984$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk variabel sikap kerja (X3), angka 2,244 menjelaskan bahwa secara parsial, sikap kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga kenaikan maupun penurunan yang terjadi pada sikap kerja juga secara parsial akan memengaruhi prestasi kerja karyawan.

Dari data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan, keetrampilan kerja, dan sikap kerja karyawan berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Keterampilan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan yaitu 76%, sikap kerja karyawan pengaruhnya 63%, sedangkan pengaruhnya yang paling kecil adalah tingkat pendidikan yang merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya yaitu 35%.

2. Kusma Maringan (2016) Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja Dan Keterampilan kerja Terhadap Prestasi kerja. Penelitian ini PT.Wahana Sumber Lestari Samarinda. Metode penentuan sampel dengan menggunakan Sampling Sensus, sempel yang terkumpul sebanyak 70 karyawan perusahaan. Data

dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu wawancara dan kuisioner. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS Versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda, 2) Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda, 3) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda, ditemukan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa adanya keterampilan kerja karyawan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dari karyawan itu sendiri. Karena karyawan juga terus mendapatkan pelatihan-pelatihan dari perusahaan yang membuat mereka akan lebih meningkatkan keterampilanya pada bidang tertentu dan akan lebih mudanya dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan dan dengan sendirinya menciptakan prestasi kerjanya. Sehingga variabel keterampilan kerja merupakan bagian dari variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

3. Suhendro Hadi Saputro (2013) dengan judul Prestasi Kerja Ditinjau Dari Motivasi Berprestasi Pada Karyawan PT.Cipta Mandiri Perkasa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara prestasi kerja dan motivasi berprestasi pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Cipta Mandiri Perkasa Yogyakarta. Teknik

pengambilan sample adalah purposive sampling. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Product Moment dari Karl Pearson. Hasil analisis data variabel prestasi kerja dengan variabel motivasi berprestasi menunjukkan nilai $r = 0,750$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil korelasi tersebut dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja pada karyawan. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa variabel prestasi motivasi dengan prestasi kerja mempunyai nilai koefisien determinan sebesar 0,563. Artinya variable motivasi berprestasi memberikan sumbangan efektif terhadap prestasi kerja sebesar 56,30%, sedangkan sisanya sebesar 43,70 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, desain pekerjaan.

4. Belly Onanda (2015) dengan judul *The Effects of Motivation on Job Performance A Case Study of KCB Coast Region The study investigates the effect of Employee Motivation on Organizational Performance of selected 7 KCB branches Mombasa county*. KCB sedang melakukan banyak upaya terhadap motivasi para pekerja tetapi tantangan yang dihadapi implementasi terus berlanjut. Karyawan yang termotivasi dalam keadaan apapun tidak akan mengalami penurunan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa langkah besar dibuat untuk memotivasi semua staf untuk meningkatkan kinerja. Para peneliti merekomendasikan bahwa manajemen menempel motivasi untuk membuat organisasi bertahan di antara para pesaingnya. rasa hormat dan harapan

tinggi dilihat oleh sebagian besar pekerja sehingga (71%) serta harga diri dan harga diri untuk orang lain (29%) mendukungnya. Pengembangan staf dalam skala sebagai total (56%) pendapat bahwa sebagai karyawan sangat membutuhkan kebutuhan ini, sehingga mampu mewujudkan tujuan dalam hidup dan pengembangan diri yang berkelanjutan. memfasilitasi proses menjadi seluruh yang mereka harapkan. Sisanya (20%) dan (24%) setuju dan sangat tidak pasti. Karyawan diungkapkan bahwa bonus memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka, menyatakan bahwa bonus datang pada saat ketika hal-hal sulit untuk diucapkan, memberi mereka kelelahan. Akomodasi yang baik dilihat oleh (79%) responden sangat penting untuk kinerja optimal, menunjukkan bahwa memiliki tempat untuk meletakkan kepala dan rumah dari keluarga seseorang memberikan ketenangan pikiran untuk dapat bangun setiap pagi tidak terorganisir dan tidak tahu di mana untuk tidur selanjutnya.

5. *Maripaz Abas-Mastura (2013) Employability Skills and Task Performance of Employees in Government Sector.* Penelitian ini menggunakan desain korelasional menggunakan kuesioner survei diberikan kepada 220 responden. Data deskriptif menunjukkan bahwa manajemen yang mendasar, pribadi dan keterampilan kerja tim sangat disukai oleh majikan dan cukup diperoleh oleh karyawan. Untuk tujuan menafsirkan kekuatan hubungan antara faktor keterampilan kerja dan kinerja tugas, Lodico, Spaulding dan Voegtle (2006, p. 233) kategorisasi ukuran r digunakan sebagai berikut: 0-0,19 (Hubungan Lemah), 0,20 -0,34 (Hubungan Sedikit), 0,35-0,64 (Hubungan Cukup Kuat), 0,65-0,84 (Hubungan Kuat),

dan 0,85 atau Lebih Besar (Hubungan Sangat Kuat). Semua uji statistik ditetapkan pada tingkat signifikansi 0,05. Sikap dan perilaku positif muncul sebagai keterampilan yang paling disukai dan diperoleh. Kompetensi keterampilan yang diperoleh cukup kompeten. Pengusaha menilai kinerja tugas sebagai memuaskan tetapi karyawan dinilai kinerja tugas (pengetahuan dan keterampilan kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja dan kerja sama dan penilaian) sebagai sangat memuaskan. Analisis inferensial mengungkapkan bahwa akuisisi keterampilan dan kompetensi keterampilan memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja tugas. Akuisisi dan kompetensi pada keterampilan kerja yang dinilai oleh pengusaha membutuhkan peningkatan terus menerus untuk berhasil dalam kinerja pekerjaan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teoritis beserta dengan penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Diduga Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Tanjungpinang
- H2 : Diduga Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Tanjungpinang
- H3 : Diduga Motivasi Berprestasi dan Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Tanjungpinang

BAB III

METODLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif, dimana pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2011) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang digunakan untuk menggambarkan variabel dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Pengertian kuantitatif menurut Sugiyono (2011) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer. Data tersebut diperoleh dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian dengan penyebaran angket kuesioner. Data Primer adalah data informasi yang berasal dari informan yang diperoleh melalui obyeknya langsung yang disebut responden, yaitu meliputi orang-orang yang diteliti dan akan dimintai keterangan atau informasinya melalui interview atau penyebaran angket kuesioner.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk usulan penelitian ini yaitu :

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu penulis menyusun pertanyaan secara sistematis yang didasarkan atas variabel-variabel penelitian yang kemudian dijabarkan menjadi unsur-unsur yang dibuat sebagai kerangka membuat pertanyaan. Alat pengumpulan data nya ialah angket dengan menggunakan skala likert. Skala ini menggunakan 5 kategori dimana Jawaban sangat baik diberi bobot 5, Jawaban baik diberi bobot 4, Jawaban cukup baik diberi bobot 3, Jawaban tidak baik diberi bobot 2, Jawaban sangat tidak baik diberi bobot 1.

b. Penelitian Pustaka

Penelitian pustaka yang dilakukan dengan cara mengumpulkan buku literatur yang ada hubungannya dengan penulisan skripsi, dengan tujuan untuk mendapatkan landasan teori dan teknik analisis dalam memecahkan masalah.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011) “Populasi adalah objek-objek yang mempunyai kuantitatif tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1 orang Kepala Dinas dan seluruh pegawai sebanyak 48 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasi. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, maka akan ditetapkan dari populasi yang ada. Selanjutnya dalam menentukan sampel, penelitian sampel telah diberi penjelasan oleh peneliti akan mengambil siapa saja yang menurut pertimbangannya sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Adapun teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012) sampling jenuh digunakan ketika seluruh elemen populasi dijadikan data dalam penelitian. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang yang merupakan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang sedangkan Kepala Dinas merupakan unsur pimpinan yang merupakan informan kunci diluar sampel penelitian.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variable	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran	No. Pertanyaan
1	Prestasi Kerja (Y)	Menurut (Hasibuan, 2017), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Konsistensi pegawai 4. Kerjasama 5. Sikap pegawai	Skala likert	1,2 3,4 5 6,7 8,9

No	Variable	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran	No. Pertanyaan
		melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	Sumber : (Mangkunegara, 2013)		
2	Motivasi Berprestasi (X1)	Menurut (Chaplin, 2012) motivasi berprestasi adalah kecenderungan seseorang untuk mencapai kesuksesan atau memperoleh apa yang menjadi tujuan akhir yang dikehendaki, keterlibatan diri individu terhadap suatu tugas, harapan untuk berhasil dalam suatu tugas yang diberikan, serta dorongan untuk menghadapi rintangan-rintangan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan secara cepat dan tepat.	1. Mengambil Tanggung jawab atas Perbuatan-perbuatannya 2. Memperhatikan Umpan Balik Tentang Perbuatannya 3. Mempertimbangkan Resiko 4. Kreatif dan Inovatif Sumber : (McClelland, 2012)	Skala likert	10,11 12 13 14,15
3	Keterampilan Kerja (X2)	Dunnett's (Lian, 2013) skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang	1. Basic Literacy Skill 2. Technical Skill 3. Interpersonal Skill 4. Problem Solving	Skala likert	16,17 18,19 20,21 22,23

No	Variable	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran	No. Pertanyaan
		berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik.	Sumber : (Robbins, 2008)		

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut Sudjana (2011). Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi program SPSS karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu dekriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya Sugiyono (2011:1).

Pengolahan data menurut Hasan (2008:24) meliputi kegiatan:

1. *Editing*. *Editing* adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.
2. *Coding* (Pengkodean). *Coding* adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

3. Pemberian skor atau nilai. Dalam pemberian skor digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor.
4. Tabulasi. Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

3.7 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2010) mengemukakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara yaitu data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel untuk memudahkan pengolahan penulis dalam penyusunan proposal ini menggunakan data sekunder yang diklasifikasikan untuk mempermudah analisis. Untuk mengolah data, digunakan bantuan program *Statistikal Program For Sosial Sciense* (SPSS) Versi 24.

3.7.1 Uji Validitas

Validitas suatu alat ukur adalah kemampuan alat ukur untuk mengukur indikator-indikator dari suatu objek pengukuran. Untuk itu diperlukan uji validitas dalam mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52).

Uji validitas data dalam penelitian ini, digunakan uji korelasi Pearson Product Moment dengan ketentuan jika nilai r hitung > nilai r tabel maka item

pernyataan dinyatakan valid. Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel Ghozali (2011). Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 dengan kriteria r hitung $\geq r$ tabel maka item-item pertanyaan yang terdapat dalam instrumen berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka instrumen atau item-item pertanyaan dikatakan valid. Jika r hitung $\leq r$ tabel maka item-item pertanyaan yang terdapat dalam instrumen tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka instrumen atau item-item pertanyaan dikatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali, (2011). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Untuk mengukur reliabilitas konsistensi internal peneliti dapat menggunakan teknik cronbach alpha, dimana besarnya nilai alpha yang dihasilkan dibandingkan dengan indeks: $> 0,800$ termasuk tinggi; $0,600-0,799$ termasuk sedang; $< 0,600$ termasuk rendah.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

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

3.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat diuji dengan kolmogorof-Smirnof Algifari (2010). Dasar yang digunakan dalam uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ berarti data residual berdistribusi normal
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ berarti data residual tidak berdistribusi normal

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) tujuan dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

“Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen “. Untuk

mendeteksi adanya problem multikolinearitas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Apabila nilai VIF kurang dari sepuluh dan nilai Tolerance (T) lebih dari 0,1 dan kurang atau sama dengan 10, berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika diketahui nilai VIF lebih dari sepuluh dan nilai Tolerance (T) kurang dari 0,1 dan lebih dari 10, berarti terjadi multikolinearitas. Regresi yang baik memiliki VIF di sekitar angka 1 (satu) dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1 Santoso (2010).

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain Ghozali (2011). Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik seperti titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika grafik plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali (2011)

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda (*multiple linier regression method*), digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari satu variabel terikat (dependen) dan lebih dari satu variabel bebas (independen). Model

hubungan dapat disusun dalam persamaan linier sebagai berikut Sugiyono (2012):

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

Di mana:

Y : Prestasi Kerja

a : Nilai intersep (konstan)

b_1, b_2 : Koefisien arah regresi

X_1 : Motivasi Berprestasi

X_2 : Keterampilan Kerja

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji signifikansi nilai t

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, apakah masing-masing variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% atau dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Pengujian terhadap masing-masing hipotesis menggunakan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $P \text{ value (sig)} < \alpha (0,05)$ maka H_a berhasil diterima.
- b. Jika $P \text{ value (sig)} > \alpha (0,05)$ maka H_a tidak berhasil diterima.

3.7.5.2 Uji signifikansi nilai F

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara serempak terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95%

atau dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Pengujian terhadap masing-masing hipotesis menggunakan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $P \text{ value (sig)} < \alpha (0,05)$ maka H_a berhasil diterima.
- b. Jika $P \text{ value (sig)} > \alpha (0,05)$ maka H_a tidak berhasil diterima.

3.7.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan melihat nilai Adjusted R Square. Nilai Adjusted R Square diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Priyatno, 2012). Dalam penelitian ini untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel Pengendalian Internal (X_1), Aksesibilitas (X_2) dan Penyajian Laporan Keuangan (X_3) secara serentak terhadap variabel Transparansi (Y)

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, Akbar. (2013). *Implikasi Aktualisasi terhadap Prestasi Kerja PT. PLN*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, fautisno cardoso. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Widya Cipta*, 1(2).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Irianto, J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia : Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik. *Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik*, 24(1998), 281–291.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Muharto, T. (2014). Perilaku organisasi. In *Tangerang Selatan: Universitas Terbuka* (p. 6.38-40). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Narutomo, T. (2012). Manajemen Perubahan dalam Paradigma Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Mendukung Keunggulan Kompetitif Organisasi. *Jurnal Bina Praja*, 4(1), 29–34. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21787/jbp.4.2012.29-34>
- Notoatmojo, S. (2010). Pengembangan Sumber daya manusia. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 124.
- Rivai, V. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi. Salemba Empat* (Vol.

12).

Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com. Retrieved from <https://www.belbuk.com/sumber-daya-manusia-dan-produktivitas-kerja-p-13271.html>

Sugiyono. (2012a). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Sugiyono. (2012b). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). *Bandung: Alfabeta*.

Suharsimi, A. (2013). *Metodologi penelitian. bumi aksara*.

Sutrisno, E. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia,. *Kencana Prenada Media Group, JakartaAsean Economic Bulletin*. <https://doi.org/10.1355/AE17-3F>

Umar. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 128.

CURICULUM VITAE



A. Data Pribadi

Nama : Aryandi
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 1 April 1989
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
No. Handphone : 0821-7093-2550
Alamat : Jl. Sultan Mahmud Gang 45 No.8

B. Pendidikan

SD : Sekolah Dasar (SD) 020 Tanjungpinang Timur
SMP : Sekolah Menengah Pertama (SMP) 2
Tanjungpinang
SMA : Sekolah Menengah Atas (SMA) Paket C
Kuliah 2014-2019 : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang

C. Pekerjaan : Karyawan Swasta