

PENGARUH KOMPETENSI APARATUR PEMERINTAH, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DINAS PEMUDA, OLAHRAGA, KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA (DISPORABUDPAR) KABUPATEN MELAWI

Oleh:

MUHAMMAD FATHONI
NIM E01112123

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2016

Email : m.fathonifa@yahoo.co.id

Abstrak

Fenomena yang terjadi adalah kinerja aparatur pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi yang tergolong rendah, hal ini berdasarkan dari Laporan Kinerja Tahunan kantor tersebut tahun 2014 yang mana rata-rata program dan rencana kerja dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2014 hanya 36% saja program yang mampu terealisasi. Fenomena ini diindikasikan dipengaruhi oleh masalah kompetensi aparatur yang tidak memiliki latar pendidikan yang kompeten di bidangnya, lingkungan kerja kantor yang masih perlu penyesuaian karena baru ditempati dan motivasi kerja aparatur pemerintah kantor tersebut yang rendah ditunjukkan dengan banyaknya ketidakhadiran aparatur dengan status tanpa keterangan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori faktor yang mempengaruhi kinerja oleh Griffin (dalam Wiley, 1997) menyatakan bahwa di dalam beberapa instansi, kinerja aparatur pemerintah ditentukan oleh tiga hal yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kompetensi aparatur pemerintah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah pada dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata (Disporabudpar) Kabupaten Melawi. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan rumus analisis *Products momen* (korelasi sederhana dan berganda), regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa korelasi antara kompetensi dengan kinerja sebesar 0,802, koefisien regresi kompetensi sebesar 0,538 serta pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 64,3%. Korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja sebesar 0,704, koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,358 dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 49,6%. Koefisien korelasi antara motivasi dengan kinerja adalah sebesar 0,786, koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0,297 serta pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 61,8%. Koefisien korelasi antara kompetensi aparatur pemerintah, lingkungan kerja dan motivasi dengan kinerja adalah sebesar 0,826, Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,320, nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,014, nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,135, serta pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 68,2%. Sedangkan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Untuk meningkatkan kompetensi intelektual aparatur melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja mereka, atasan harus mampu memberikan motivasi kepada para aparatur dengan cara memberikan penghargaan, pujian, insentif dan sebagainya terhadap para aparatur. Penelitian selanjutnya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja dapat melakukan meneliti faktor-faktor lain menurut para ahli lain sebesar 31,8% yang mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu juga dapat dilakukan dengan menggunakan penelitian pendekatan kualitatif agar dapat menganalisis tentang permasalahan yang diteliti secara lebih mendalam.

Kata-Kata kunci penelitian: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Aparatur Pemerintah.

Abstract

The phenomenon that occurs is the performance of the government apparatus of Disporabudpar Melawi Regency is out of expectation, this is based on the Annual Performance Report of uar 2014 by that office, in which the average program and work plan from 2012 to 2014, only 36% of the program that able to be realized. This phenomenon is indicated influenced by the apparatus competence problems That does not have the educational background who are competent in their place, work environment office that still need to be adjusted because of the new occupied and motivation of government apparatus of that office is not good, indicated by the number absenteeism apparatus with status without explanation. The theory used in this research is the theory of the factors that that affect performance by Griffin (in Wiley, 1997) stated that in several instances, the performance of the government apparatus is determined by three things: competence, work environment and motivation. This study aimed to determine and analyze the influence competence of government officials, working environment and work motivation on the performance of government officials in the department of Youth, Sports, Culture and Tourism (Disporabudpar) Melawi. To analyze the data in this study using the formula Products Moments analysis (simple and multiple correlations), simple linear regression, multiple linear regression and coefficient of determination. Results of the analysis showed that the correlation between the performance and the competence is 0.802, the competence regression coefficient is 0.538 and competence influence on the performance is 64.3%. The correlation between the work environment with the performance is 0.704, the regression coefficient is equal to 0.358, and the work environment influence on the performance is 49.6%. The correlation coefficient between motivation and performance is equal to 0.786, the regression coefficient is equal to 0.297 and motivational influence on the performance of 61.8%. The correlation coefficient between the competence of government apparatus, the work environment and motivation to performance is equal to 0.826, regression coefficient of the competence is 0.320, regression coefficient of the work environment of 0.014, regression coefficient of the motivation of 0.135, and the influence of competence, work environment and motivation together on the performance is 68.2%. While the remaining 31.8% is influenced by other factors not included in this study. To enhance the intellectual competence of personnel through education and training appropriate to their field of work, employers should be able to give motivation to the apparatus by way of reward, praise, incentives and so on the apparatus. Subsequent research on factors that affect the performance can examine other factors according to other experts of 31.8%, which affects the performance is not examined in this study. It can also be done using a qualitative research approach in order to analyze on the problems studied in more depth.

Keywords: Competence, Work Environment, Motivation, Performance Government Apparatus.

A. PENDAHULUAN

Organisasi publik merupakan perangkat kerja pemerintah yang dibentuk guna mencapai tujuan dari pemerintahan sebuah negara. Organisasi-organisasi publik tersebut dibentuk menyesuaikan dengan program dan kebutuhan pemerintah. Organisasi pemerintah ini memiliki tugas dan fungsi masing-masing yang berbeda, berada pada tingkat yang berbeda mulai dari tingkat pusat hingga pada tingkat desa. Dengan bentangan alam yang luas, Kabupaten Melawi banyak terdapat potensi seperti kekayaan alam, kebudayaan, kepariwisataan, atau ragam potensi sumber daya manusia seperti kepemudaan dan sebagainya.

Aset dan kekayaan daerah Kabupaten Melawi seperti disebutkan di atas menjadi tanggung jawab pemerintah. Dalam hal ini di Kabupaten Melawi dibentuk sebuah SKPD yang menangani potensi-potensi tersebut, yaitu Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata (Disporabudpar) Kabupaten Melawi. Disporabudpar Kabupaten Melawi dibentuk berdasarkan amanat pasal 2 huruf C angka 9 Perda Kab. Melawi Nomor 1 Tahun 2012 (Cl. Perbup Nomor 29 Tahun 2012, tentang pembentukan Organisasi perangkat Daerah Kabupaten Melawi (cq. Perbup Nomor 41 Tahun 2007), di mana Disporabudpar Kabupaten Melawi dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan

bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tugas dan fungsi Disporabudpar Kabupaten Melawi di atas tentunya dibuat agar dapat mencapai target yang ditentukan dalam pengelolaan kepemudaan, keolahragaan, kebudayaan dan kepariwisataan Kabupaten Melawi. Pelaksanaan tugas dan fungsi Disporabudpar Kabupaten Melawi mempunyai beberapa target umum yang ditetapkan dan harus dicapai. Capaian dari target atau sasaran kerja tersebutlah sebagai indikator untuk mengukur keberhasilan kinerja aparatur pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Namun melihat hasil dari Laporan Kinerja Tahunan (LKT) Disporabudpar Kabupaten Melawi yang secara keseluruhan realisasi capaian dari sasaran strategis atau program kerja dari Disporabudpar Kabupaten Melawi dalam kurun waktu tiga tahun yakni dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2014 yaitu rata-rata hanya 36 % yang terealisasi. Capaian realisasi target kerja tersebut dapat dikatakan masih rendah dan jauh dari harapan. Dalam kasus ini capaian target kerja Disporabudpar Kabupaten Melawi yang rendah juga mencerminkan rendahnya kinerja aparatur pemerintah di kantor dinas tersebut.

Ada beberapa indikasi yang berhubungan dengan lemahnya kinerja aparatur pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi di antaranya kompetensi aparatur pemerintah, motivasi kerja aparatur pemerintah serta lingkungan kerja kantor Disporabudpar Kabupaten Melawi.

Di kantor Disporabudpar Kabupaten Melawi terakhir memiliki jumlah aparatur pemerintah sebanyak 41 orang aparatur pemerintah (termasuk aparatur pemerintah kontrak dan Pegawai Negeri Sipil). Para aparatur pemerintah tersebut terbagi menjadi empat golongan latar

pendidikan pasca sarjana sebanyak 2 orang, sarjana 12 orang, D3 sebanyak 5 orang dan lulusan SLTA sebanyak 22 orang. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan aparatur pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi sebagian besar didominasi oleh aparatur pemerintah yang berpendidikan lulusan SLTA yaitu sejumlah 22 orang (54%). Secara garis besar kompetensi aparatur pemerintah Disporabudpar dilihat dari latar pendidikan sebagian besar masih bukan merupakan aparatur pemerintah ahli atau yang kompeten di bidang pemuda, olahraga, kebudayaan dan pariwisata.

Pada bulan Desember 2015, kantor Disporabudpar Kabupaten Melawi mulai pindah ke kompleks perkantoran kabupaten Melawi yang semula terletak di jl. Garuda No. 2 Desa Tanjung Niaga Kecamatan Nanga Pinoh, dan pindah ke jl. Prvinsi Nanga Pinoh-Kota Baru KM 7, Nanga Pinoh. Dengan kepindahan ini tentunya para aparatur pemerintah kantor tersebut perlu adaptasi terhadap suasana kantor yang baru, menyesuaikan dengan jarak yang relatif jauh dari pusat kota dan jangkauan jaringan telepon seluler maupun jaringan internet yang lemah serta menyesuaikan dan menata ruangan kantor agar menjadi nyaman.

Berdasarkan hasil rekap absen aparatur pemerintah dari bulan Agustus hingga bulan November sebagian besar ketidakhadiran aparatur pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi adalah tidak hadir dengan status tanpa keterangan. Status tidak hadir tanpa keterangan tersebut bisa menggambarkan bagaimana para aparatur pemerintah menyikapi dan memandang pekerjaan mereka. Banyaknya persentase ketidakhadiran aparatur pemerintah tanpa keterangan dapat menunjukkan rendahnya motivasi para aparatur pemerintah dalam bekerja.

Beberapa ahli mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di

antaranya faktor kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kemampuan potensi (*IQ*), kemampuan realita, faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang), faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja) dan faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan. Namun dalam penelitian ini mengingat fenomena yang mempengaruhi kinerja yang terlihat adalah masalah kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka faktor yang akan diteliti yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Mengingat penting dan vitalnya peran, tugas dan fungsi Disporabudpar dalam memberikan kontribusi untuk eksistensi nama Kabupaten Melawi dalam bersaing dengan kabupaten/kota lain di bidang pemuda, olahraga, kebudayaan dan pariwisata, peneliti tertarik untuk meneliti kinerja aparatur pemerintah dan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah Dinas Pemuda Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Melawi.

Dalam penelitian ini masalah difokuskan pada kinerja aparatur pemerintah Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten melawi serta faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah pada motivasi kerja, kompetensi aparatur pemerintah dan lingkungan kerja.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*Job Performance*), secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Griffin

(2012), mengemukakan “Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja”. Kinerja adalah kumpulan total hasil kerja atau tingkat keberhasilan dari apa yang dilakukan oleh para aparatur pemerintah baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu periode tertentu. Selain itu kinerja juga merupakan sebuah proses atau cara yang ditempuh oleh para aparatur pemerintah baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Dharma (2003:355) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a) Kuantitas kerja, kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu.
- b) Kualitas kerja, kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.
- c) Ketepatan waktu, ketepatan waktu adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Lebih lanjut Griffin (dalam Wiley, 1997) menyatakan bahwa di dalam beberapa instansi, kinerja aparatur pemerintah ditentukan oleh tiga hal yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi.

Kompetensi adalah kemampuan aparatur pemerintah untuk menyelesaikan pekerjaan, karakteristik dasar yang dimiliki oleh individu (aparatur pemerintah) yang mencakup kemampuan, pengetahuan serta keterampilan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, kompetensi aparatur pemerintah juga menyangkut masalah perilaku, motif kerja, dan konsep diri yang dimiliki oleh individu. Kesemuanya itu diharapkan mampu berkontribusi dalam rangka meyukseskan tujuan organisasi.

Menurut Spencer and Spencer (dalam Narimawati, 2007:75) Kompetensi individual dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:

- 1) Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain).
- 2) Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis
- 3) Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong aparatur pemerintah bekerja secara maksimal untuk kemajuan organisasi. Lingkungan kerja adalah sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan (Griffin, 2012: 448). Pendapat lain mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar aparatur pemerintah yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri (Saydam, 2000:266).

Lebih lanjut Nitisebito (1992:159) merinci tiga indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana adalah kondisi yang ada disekitar aparatur pemerintah yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi aparatur pemerintah dalam menjalankan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381).

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dimaksudkan dengan pola interaksi yang terjalin antara individu dalam dunia kerja. Interaksi merupakan interaksi

antara dua atau lebih individu dan perilaku individu yang satu mempengaruhi, mengubah dan memperbaiki perilaku individu yang lain atau sebaliknya.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Menurut Husnan (2002: 187), “fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan”. Adanya fasilitas kerja yang tersedia akan sangat mendukung para aparatur pemerintah dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan sebuah semangat dan etos kerja dapat mendorong tercapainya sebuah tujuan organisasi dengan memiliki energi positif untuk bekerja dengan maksimal, efektif dan efisien. Motivasi ini dapat dilihat dari seberapa besar para aparatur pemerintah mengapresiasi pekerjaannya, ulet dalam bekerja, rajin dan selalu mementingkan pekerjaannya pada saat bekerja.

Motivasi kerja dapat diukur empat indikator menurut Syahyuti (2010) adalah sebagai berikut:

1) Dorongan mencapai tujuan

Seperti yang dikatakan Liang Gie dalam Martoyo (2000) “motiv atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja”. Motivasi atau dorongan kepada aparatur pemerintah untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu motivasi finansial (gaji dan insentif) dan motivasi nonfinansial (pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya).

2) Semangat kerja

Semangat kerja berarti perasaan seorang aparatur pemerintah yang diwujudkan dalam sikap aparatur pemerintah dalam bekerja. Sikap tersebut menunjukkan sebuah keinginan untuk bekerja

dengan giat, sepenuh hati dan tenaga serta memberikan hasil terbaik.

3) Inisiatif dan kreativitas

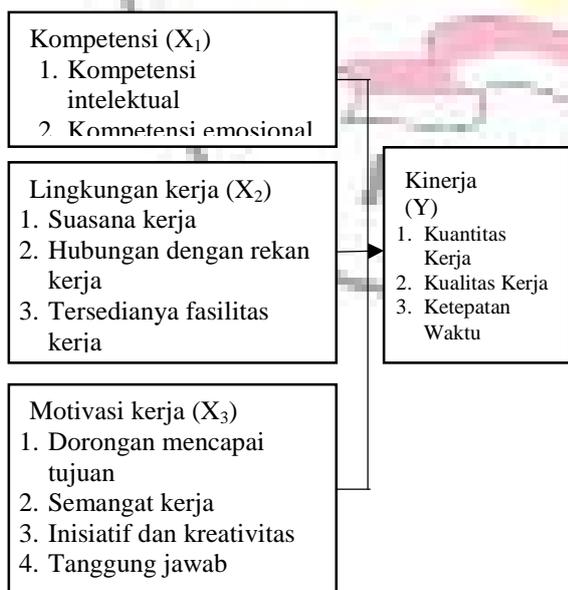
Definisi inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam berpendapat. Kreativitas adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh aparatur pemerintah yakni kemampuan dalam menemukan ide, gagasan, terobosan dan sebagainya untuk membuat sesuatu yang baru.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Sehingga bertanggung jawab menurut kamus umum bahasa indonesia adalah berkewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatunya, dan menanggung akibatnya. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang di sengaja maupun yang tidak di sengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

Berikut merupakan kerangka fikir penelitian:

Gambar 1
Bagan alur fikir penelitian



C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong dalam penelitian kolerasional atau asosiatif kuantitatif. Penelitian ini diawali dengan mengajukan *outline* atas permasalahan yang akan diteliti. Selanjutnya setelah *outline* diterima dilanjutkan dengan penyusunan proposal penelitian dan dibimbing oleh dosen pembimbing yang telah ditunjuk dan disetujui oleh fakultas. Penyusunan proposal ini dibuat untuk mendeskripsikan latar belakang permasalahan, mengidentifikasi permasalahan, menentukan teori, membuat perencanaan langkah penelitian serta menentukan metodologi penelitian.

Penelitian ini akan dilakukan pada kantor dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Melawi Jl. Povinsi Nanga Pinoh-Kota Baru KM 7, Kecamatan Nanga Pinoh Kabupaten Melawi. Penelitian dilaksanakan pada minggu ke-3 bulan September tahun 2015 hingga minggu ke-4 bulan Maret tahun 2016.

Populasi dari penelitian ini adalah aparatur pemerintah pada kantor dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Melawi dengan jumlah sebanyak 41 orang aparatur pemerintah. Mengingat jumlah populasi penelitian yang relatif sedikit yaitu sebanyak 41 orang, maka dalam hal ini sampel yang akan digunakan adalah sampel jenuh yang mana seluruh populasi akan menjadi sampel penelitian. Suharsimi (2010:134) mengatakan bahwa “apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10- 15% atau 20- 25% atau lebih”.

Untuk mengukur fenomena sosial yang akan diteliti, dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Dengan skala *likert*, maka variabel

yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Jawaban dari butir instrumen menggunakan model skala empat dan disajikan sebagai berikut :

- a. Jawaban “sangat setuju” diberi skor 4
- b. Jawaban “setuju” diberi skor 3
- c. Jawaban “tidak setuju” diberi skor 2
- d. Jawaban “sangat tidak setuju” diberi skor 1

Untuk menguji validitas instrumen ini menggunakan rumus *Korelasi Product Momen*. Untuk menguji rabilitas instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* untuk mengukur yang bersifat ada perjenjangan skor, mulai dari skor tertinggi sampai ke skor terendah yang terdapat pada instrumen angket.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan teknik penyebaran kuisioner, teknik dokumentasi dan teknik wawancara.

Untuk menganalisis data menggunakan aplikasi *IBM SPSS for Window versi 22* Untuk menganalisa data interval maka digunakan statistik parametris dengan korelasi *product moment*. Selanjutnya untuk mencari korelasi antar variabel bebas dan variabel terikat secara simultan menggunakan rumus korelasi ganda tiga prediktor.

Untuk menemukan arah dan kuatnya hubungan antara variabel X terhadap variabel Y yang dalam penelitian ini jumlah variabel independen adalah tiga variabel, maka menggunakan rumus analisis regresi ganda. Untuk mengetahui besarnya keeratan hubungan dari variabel X terhadap variabel Y maka dapat digunakan rumus Koefisien Determinan atau Koefisien Penentu.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi variabel

- a. Hasil deskripsi variabel kinerja

Distribusi skor mengenai variabel kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori tidak baik. Selanjutnya jika dilihat dari hasil perhitungan skor rata-rata variabel kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi dikategorikan baik.

Namun biarpun demikian jika merujuk pada perhitungan skor melalui tabel kelas interval variabel kinerja, terdapat kecenderungan bahwa kinerja aparatur pemerintah kantor tersebut cenderung tidak baik dengan sebanyak 23 (56,08%) orang responden berada dalam kategori tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian dari Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabubapten Melawi didominasi oleh aparatur pemerintah yang menyatakan bahwa kinerja mereka tidak baik meskipun setelah ditambah hasil perhitungan distribusi responden yang menjawab kinerja mereka baik dan sangat baik menghasilkan skor rata-rata hasilnya menunjukkan bahwa kinerja mereka dalam keadaan baik. Selain itu, jika skor rata-rata variabel kompetensi (28,20) dilihat pada kelas interval yang terletak pada interval yang mana angka rata-rata variabel kompetensi tersebut mendekati kelas bawah interval yang berarti bahwa variabel kinerja aparatur pemerintah ini mendekati kategori tidak baik.

Hasil distribusi skor indikator kinerja :

- a) Kualitas kerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar kabupaten Melawi cenderung dalam kategori tidak baik. Hasil dari distribusi responden ini juga diperkuat dari hasil perhitungan skor rata-rata indikator kualitas kerja Aparatur

Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi dikategorikan tidak baik.

- b) indikator kuantitas kerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori baik. Hasil dari distribusi responden ini juga diperkuat dari hasil perhitungan skor rata-rata indikator kuantitas kerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi yang dikategorikan baik.
- c) kecenderungan distribusi skor mengenai indikator ketepatan waktu Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori baik. Hasil dari distribusi responden ini juga diperkuat dari hasil perhitungan skor rata-rata indikator ketepatan waktu Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi yang dikategorikan baik.

2. Hasil deskripsi variabel kompetensi

Distribusi skor mengenai variabel kompetensi Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori tidak baik. Namun jika dilihat dari hasil perhitungan skor rata-rata variabel kompetensi Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi dikategorikan baik.

Berdasarkan hasil analisis kuesioner di atas, memang secara keseluruhan dilihat dari skor rata-rata dari variabel kompetensi aparatur pemerintah dalam kategori baik. Namun jika dilihat dari kecenderungan jawaban, sebanyak 17 orang responden berada dalam kategori negatif (tidak baik dan sangat tidak baik) berbanding 14 responden berada dalam kategori positif (baik dan sangat baik), hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dari aparatur pemerintah kantor tersebut dalam kategori negatif (tidak baik dan sangat tidak baik) yang mengakibatkan para

aparatur pemerintah pada kantor Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung tidak baik.

Hasil distribusi skor indikator kompetensi :

- a) Distribusi skor mengenai indikator kompetensi intelektual Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori tidak baik. Namun jika dilihat dari hasil perhitungan skor rata-rata indikator kompetensi intelektual Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi termasuk dalam kategori baik. Meskipun pada indikator kompetensi intelektual jika dilihat dari skor rata-rata dalam kategori baik, namun jika dilihat dari jumlah responden yang menyatakan bahwa kompetensi intelektual mereka tidak baik dan sangat tidak baik, lebih dari setengah responden berada pada kategori negatif (tidak baik dan sangat tidak baik) yaitu sebanyak 21 responden berbanding 20 responden.
- b) Distribusi skor mengenai indikator kompetensi emosional Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori tidak baik. Namun jika dilihat dari hasil perhitungan skor rata-rata indikator kompetensi emosional Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi, dikategorikan baik. Meskipun dalam skor rata-rata termasuk kategori baik, namun skor rata-rata tersebut berada dalam angka kritis yang hampir mendekati kelas interval di bawahnya dengan kategori tidak baik. Kuantitas responden yang menyatakan bahwa kompetensi emosional mereka berada dalam kategori tidak baik yang menyebabkan kecenderungan kompetensi emosional ini tidak baik dan skor rata-rata

yang menunjukkan mendekati interval tidak baik.

- d) Distribusi skor mengenai indikator kompetensi sosial Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori baik. Hasil dari distribusi responden ini juga diperkuat dari hasil perhitungan skor rata-rata indikator kompetensi sosial Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi yang dikategorikan baik.

3. Hasil deskripsi variabel lingkungan kerja

Distribusi skor mengenai variabel lingkungan kerja pada kantor Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori baik. Hasil dari distribusi responden ini juga diperkuat dari hasil perhitungan skor rata-rata variabel lingkungan kerja Disporabudpar Kabupaten Melawi dikategorikan baik.

Berikut adalah jabaran distribusi skor indikator dari lingkungan kerja :

- a) Distribusi skor mengenai indikator suasana kerja kantor Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori baik. Hasil dari distribusi responden ini juga diperkuat dari hasil perhitungan skor rata-rata indikator suasana kerja kantor Disporabudpar Kabupaten Melawi yang termasuk dalam kategori baik.
- b) Distribusi skor mengenai indikator hubungan dengan rekan kerja aparatur pemerintah pada kantor Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori baik. Hasil dari distribusi responden ini juga diperkuat dari hasil perhitungan skor rata-rata indikator hubungan dengan rekan kerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi yang dikategorikan baik.

- c) Distribusi skor mengenai indikator tersedianya fasilitas kerja di kantor Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori baik. Hasil dari distribusi responden ini juga diperkuat dari hasil perhitungan skor rata-rata indikator tersedianya fasilitas kerja di kantor Disporabudpar Kabupaten Melawi yang dikategorikan baik.

4. Hasil deskripsi variabel motivasi kerja

Distribusi skor mengenai variabel motivasi kerja pada kantor Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori tidak baik. Namun jika dilihat dari hasil perhitungan skor rata-rata variabel motivasi kerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi dikategorikan baik.

Meskipun secara jumlah rata-rata variabel motivasi kerja dikategorikan baik, namun melihat kecenderungan dari variabel ini cukup signifikan, yaitu sebanyak 24 responden menyatakan bahwa mereka dalam kategori negatif (tidak baik dan sangat tidak baik) berbanding 17 responden yang berada dalam kategori positif (baik dan sangat baik). Selain itu skor rata-rata variabel adalah 65,39 yang mana angka tersebut adalah angka kritis yang mendekati interval dibawahnya dengan kategori tidak baik yaitu 45,5 – 65 dengan perbedaan skor yang tipis mendekati kategori tidak baik yaitu sebesar 0,39. Perbedaan skor rata-rata baik terhadap interval tidak baik ini menunjukkan bahwa meskipun rata-rata jawaban responden tentang variabel motivasi kerja berada dalam kategori baik namun hampir mendekati kategori tidak baik.

Keadaan keuangan seperti kucuran dana untuk program kerja yang sering tidak disetujui oleh pemerintah daerah, keterbatasan dana dan insentif di kantor Disporabudpar Kabupaten Melawi dapat mengakibatkan kecenderungan tidak

baik serta rata-rata motivasi yang baik namun mendekati tidak baik ini terjadi. Karena meskipun kegiatan yang di programkan sudah direncanakan sedemikian rupa, namun jika tidak didukung dengan dana yang memadai, maka aparatur pun juga akan kehilangan motivasi mereka dalam menjalankan program. Selain harus mencari alternatif lain untuk mencari dana, mereka juga harus bekerja ekstra agar dana yang didapat maksimal, efektif dan program terlaksana dengan baik.

Berikut merupakan distribusi skor dari indikator motivasi :

- a) Distribusi skor mengenai indikator dorongan mencapai tujuan Aparatur Pemerintah di kantor Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori tidak baik. Hasil dari distribusi responden ini juga diperkuat dari hasil perhitungan skor rata-rata indikator dorongan mencapai tujuan Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi yang dikategorikan tidak baik.
- b) Distribusi skor mengenai indikator semangat kerja Aparatur Pemerintah di kantor Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori baik. Hasil dari distribusi responden ini juga diperkuat dari hasil perhitungan skor rata-rata indikator semangat kerja para Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi yang dikategorikan baik.
- c) Distribusi skor mengenai indikator inisiatif dan kreatifitas kantor Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori baik. Hasil dari distribusi responden ini juga diperkuat dari hasil perhitungan skor rata-rata indikator inisiatif dan kreativitas para Aparatur Pemerintah

Disporabudpar Kabupaten Melawi yang termasuk dalam kategori baik.

- d) Distribusi skor mengenai indikator tanggung jawab di kantor Disporabudpar Kabupaten Melawi dikategorikan baik. Hasil dari distribusi responden ini juga diperkuat dari hasil perhitungan skor rata-rata indikator tanggung jawab para Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi yang termasuk dalam kategori baik.

5. Pengujian hipotesis penelitian

a. Pengujian hipotesis pertama

Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana diketahui koefisien korelasi adalah 0,802 yang berarti korelasi antara variabel kompetensi aparatur pemerintah terhadap kinerja terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi sangat kuat. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah sebesar 0,538. Hal ini berarti setiap kenaikan pada kompetensi satu dalam satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,538. Hasil dari perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi aparatur pemerintah terhadap variabel kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi sebesar 64,3%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 35,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

b. Pengujian hipotesis kedua

Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana diketahui koefisien korelasi adalah 0,704 yang berarti korelasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi tergolong kuat. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah sebesar 0,358. Hal ini berarti setiap kenaikan pada kompetensi satu dalam satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,358. Hasil dari

perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi sebesar 49,6%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana diketahui koefisien korelasi adalah 0,786 yang berarti korelasi antara variabel motivasi terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi kuat. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah sebesar 0,297. Hal ini berarti setiap kenaikan pada motivasi satu dalam satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,297. Hasil dari perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi sebesar 61,8 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

d. Pengujian hipotesis keempat

Berdasarkan hasil analisis korelasi ganda koefisien korelasi adalah 0,826 yang berarti korelasi antara variabel kompetensi aparatur pemerintah, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi sangat kuat. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah sebesar 0,320. Hal ini berarti setiap kenaikan pada kompetensi satu dalam satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,320. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,014. Hal ini berarti setiap kenaikan pada lingkungan kerja satu dalam satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,014. Nilai koefisien regresi variabel motivasi

kerja adalah sebesar 0,135. Hal ini berarti setiap kenaikan pada motivasi kerja satu dalam satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,135. Hasil dari perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi aparatur pemerintah, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi sebesar 68,2%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 31,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi di antaranya faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Mangkunegara, 2000). Selain itu, faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi adalah faktor yang disampaikan oleh Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang), faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja) dan faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan).

Dari hasil analisis pengujian keempat hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas (kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja) memiliki nilai koefisien regresi yang berbeda-beda saat mempengaruhi variabel terikat (kinerja). Hasil yang berbeda juga akan terjadi antara perhitungan analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Variabel bebas yang secara sendiri/sederhana melalui analisis regresi sederhana yang memiliki pengaruh paling besar berdasarkan nilai koefisien regresinya adalah variabel kompetensi dengan nilai koefisien regresi

sebesar 0,538. Selanjutnya jika dihitung pengaruh tiga variabel bebas secara bersama-sama/simultan, maka melalui analisis regresi berganda dapat diketahui variabel bebas yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja adalah variabel kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,320.

E. KESIMPULAN

1. Distribusi skor mengenai deskripsi variabel kinerja (X_1) Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori tidak baik, akan tetapi jika dilihat dari hasil perhitungan skor rata-rata variabel kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi dikategorikan baik.
2. Distribusi skor mengenai deskripsi variabel kompetensi (X_2) Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori tidak baik, akan tetapi jika dilihat dari hasil perhitungan skor rata-rata variabel kompetensi Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi termasuk dalam kategori baik.
3. Distribusi skor mengenai deskripsi variabel lingkungan kerja (X_3) pada kantor Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori baik. Hasil dari distribusi responden ini juga diperkuat dari hasil perhitungan skor rata-rata variabel lingkungan kerja Disporabudpar Kabupaten Melawi, yang mana hasil skor rata-rata variabel lingkungan kerja dikategorikan baik.
4. Distribusi skor mengenai deskripsi variabel motivasi kerja (Y) Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi cenderung dalam kategori tidak baik, akan tetapi jika

dilihat dari hasil perhitungan skor rata-rata variabel motivasi kerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi dikategorikan baik.

5. Hasil pengujian hipotesis pertama dilakukan melalui analisis korelasi sederhana terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan korelasi antara variabel kompetensi aparatur pemerintah terhadap kinerja terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi tergolong sangat kuat. Hasil dari analisis regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah sebesar 0,538. Hasil dari perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi aparatur pemerintah terhadap variabel kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi sebesar 64,3%.
6. Hasil dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan korelasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi tergolong kuat. Hasil analisis regresi linier sederhana dengan nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah sebesar 0,358. Selanjutnya melalui perhitungan koefisien determinasi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi sebesar 49,6%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
7. Hasil dari pengujian hipotesis ketiga dilakukan melalui uji korelasi sederhana menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan dengan korelasi antara variabel motivasi (X_3)

terhadap kinerja (Y) Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi tergolong kuat. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan hasil koefisien variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,297. Hasil dari perhitungan dengan analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi sebesar 61,8 %.

8. Hasil pengujian hipotesis keempat dilakukan analisis korelasi berganda menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, hasil analisis korelasi antara variabel kompetensi aparatur pemerintah (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y) Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi dengan tingkat hubungan sangat kuat. Selanjutnya hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah sebesar 0,320. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,014. Dan terakhir nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,135. Hasil dari perhitungan analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi aparatur pemerintah, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja Aparatur Pemerintah Disporabudpar Kabupaten Melawi sebesar 68,2%.
9. Variabel bebas yang secara sendiri/sederhana yang memiliki pengaruh paling besar adalah variabel kompetensi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,538. Selanjutnya jika dihitung pengaruh tiga variabel bebas secara bersama-sama/simultan, maka variabel bebas yang memiliki pengaruh paling besar terhadap

kinerja adalah variabel kompetensi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,320.

F. SARAN

1. Untuk meningkatkan kompetensi aparatur pemerintah, bisa dimulai dengan meningkatkan kompetensi intelektual aparatur pemerintah melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja mereka, serta dengan selalu berusaha memberikan pemahaman kepada para aparatur pemerintah untuk senantiasa apu mengontrol emosi dalam bekerja. Solusi yang harus dilakukan oleh atasan adalah harus mampu memberikan motivasi kepada para aparatur tersebut seperti dengan cara memberikan penghargaan terhadap aparatur pemerintah yang bekerja dengan baik, memberikan pujian, insentif dan sebagainya yang mampu memberikan motivasi agar para aparatur pemerintah bekerja dengan maksimal. Pada masalah pendanaan program kerja juga harus diperhatikan, dengan adanya anggaran yang memadai maka para aparatur pemerintah akan semangat dalam menjalankan program yang telah direncanakan.
2. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan memang terdapat pengaruh antar variabel yang dihubungkan baik pengaruhnya kuat dan bahkan sangat kuat. Hal ini menjadi pedoman untuk mengidentifikasi hal-hal yang mempengaruhi kinerja Aparatur Pemerintah Dispora Kabupaten Melawi yang dalam hal ini kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah kantor tersebut.
3. Selanjutnya dapat dilakukan penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja dapat meneliti faktor-faktor lain sebesar 31,8% yang

mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini . selain itu juga dapat dilakukan dengan menggunakan penelitian pendekatan kualitatif agar dapat menganalisis tentang permasalahan yang diteliti secara lebih mendalam.

G. KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menyadari terdapat keterbatasan dan kekurangan, meskipun peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin agar mendapatkan hasil penelitian yang terbaik. Dalam penelitian ini keterbatasan yang dihadapi di antaranya:

1. Subjektivitas dari responden dalam menjawab kuesioner yang disebar, karena khawatir jawaban yang diberikan akan memberikan citra yang negatif terhadap lembaga mereka yaitu kantor Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata (Disporabudpar) Kabupaten Melawi.
2. Terdapat beberapa tingkat validitas dari item dalam kuesioner yang mendekati angka kritis sehingga dapat menimbulkan perbedaan pernyataan dari kuesioner dengan kenyataan, karena dengan tingkat validitas dapat menunjukkan persamaan persepsi dan responden terhadap instrumen penelitian.

H. REFERENSI

1. Buku-Buku:

Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Casio, Wayne F. (1992). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Singapore: McGraw-Hill International Editors

Dharma, Agus.2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Firmanto, Galih. 2014. *Pengaruh Efikasi Diri, Pengetahuan Tentang Kewirausahaan dan Prestasi Belajar Terhadap Minat Berteknologi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Gibson, dkk. 1987. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, Jilid 1*. Alih Bahasa oleh Djarkasih. Jakarta: Erlangga.

Gitosudarmo, Indriyo dan Agus Mulyono. 1999. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Griffim, Ricky. W. 2012. *Management Eleventh Edition*. Erin Joyner: South-Western.

Hasibuan, Malayu S.P. 1999. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Haji Masagung

..... 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.

Hasley, George. D. 1992. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta :Rineka Cipta.

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalial*. Yogyakarta: BPFE.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Kasasi dan Nia Siti Sunariah. 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Kussriyanto, Bambang. 1991. *Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.

Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Satu, Edisi Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.

..... 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Muchdarsyah, Sinungan. 2000. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Askara.

Munandar, Utami. 2002. *Kreativitas dan Keberbakatan: Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Narimawati, Umi. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media

Nitisemito, Alex. S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Sasmita Bros.

..... 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.

Prihadi. S. 2004. *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

..... 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambatan.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusiadan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.

Sondang P. Siagian. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J., 1992, *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*. San Francisco: Jersey-Bass Publisher

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

..... 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.

..... 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

..... 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

..... 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.

..... 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sarwoto. 1991. *Dasar-Dasar Organisasi dan Management*. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Suriasumantri, Jujun S. 1985. *Ilmu Dalam Perspektif*. Jakarta: Gramedia.

Taylor, Harold L. 1990. *Manajemen Waktu, Suatu Pedoman Pengelolaan Waktu yang Efektif dan Produktif*. Jakarta : Binarupa Aksara.

Tjakraatmadja, Jann Hidajat dkk. 2013. *Personal Knowledge Management*. Bandung: ITB.

Watson Wyatt dalam Ruky. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Westra, Pariata. 1988. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Liberti.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada,

Widayatun, T. R. 1999. *Ilmu Prilaku*. Jakarta: Sagung Seto.

Widyoko, Eko Putro. 2012. *Teknik Menyusun Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wiley, Carolyn. 1997. "What Motivates Employees According to Over 40 Years of Motivation Surveys". (Jurnal) *International Journal of Manpower*. Tahun XIIX. No 3 . Juli-Desember 1995.

Willson and Heyyel. 1987. *Hand Book Of Modern Office Management Ana Administration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.

Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Pranada Media.

Wungu & Brotoharjo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.

daerah/kabupaten/id/61/name/kalimantan-barat/detail/6110/melawi.

2. Skripsi/tesis:

Setiawan, Wahyu. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah di Kantor Camat Kelam Permai Kabupaten Sintang*. Dalam Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Universitas Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.

Juniantara, I Wayan. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. Dalam Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.

Riyanti, Gusti Ayu dan I Gede Adnyana Sudibya. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Dharma Usadha*. Dalam Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, (Unud) Bali, Indonesia.

3. Sumber Peraturan Perundang-undangan :

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A Tahun 2003.

Laporan Kinerja Tahunan Disporabudpar Kabupaten Melawi tahun 2014.

Peraturan Daerah Kabupaten Melawi Nomor 1 Tahun 2011.

UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

4. Sumber internet :

Hendry. 2011. *Perbedaan Individu : Sikap Kerja*, diambil pada 20 November 2015 dari <https://teorionline.wordpress.com/2011/02/28/perbedaan-individu-sikap-bagian-1/>.

Kaskus. 2014. Sejarah kabupaten Melawi. Diambil pada 15 Februari 2016 dari <http://www.kaskus.co.id/thread/537c816d8e07e7b3228b459d/tentang-kabupaten-melawi/>.

kemertian dalam negeri, 2013. *Profil daerah Kabupaten Melawi*. Diambil pada 15 Februari 2016 dari <http://www.kemendagri.go.id/pages/profil->

Melawiraya Weblog. 2009. *Profil melawi*. Diambil pada 15 Februari 2016 dari <https://melawiraya.wordpress.com/profil-melawi/>

Syahyuti 2010. *Motivasi Kerja*, diambil pada 5 November 2015 dari <http://syahyutivariabel.blogspot.co.id/2010/10/motivasi-kerja.html>.





KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
 UNIVERSITAS TANJUNGPURA
 FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
 PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
 Jalan Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Pontianak Kotak Pos 78124
 Homepage: <http://jurnafis.untan.ac.id>

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Muhammad Fathoni
 NIM / Periode lulus : 50112123 / 1. III (2016)
 Tanggal Lulus : 1 April 2016
 Fakultas/ Jurusan : ISIP / I.A
 E-mail address/ HP : m.fathoni@fkip.untan.ac.id / 082251744585

demikian pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa*) pada Program Studi I.A.I..... Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintahan Lingkungan Kam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Dinas Pemda, Otonomi Kabupaten dan Pesisiran (Asparabud per) Kabupaten Nelayan

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- Secara *fulltext*
- content* artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.



Mengetahui/ disetujui
 Pengelola Jurnal

[Signature]
 NIP.

Dibuat di : Pontianak
 Pada tanggal : 10-5-2016

[Signature]
Muhammad Fathoni
 NIM. 50112123

Catatan :
 *tuliskan nama jurnal sesuai prodi masing-masing
 (Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sociologique)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)