

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI KEMAMPUAN KERJA,
MOTIVASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI DI BADAN
PUSAT STATISTIK SUKOHARJO**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Batik Surakarta

Oleh:

ESTI NUR AZIZAH

NIM. 2022020057

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM BATIK

SURAKARTA

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan di bawah ini setelah membaca skripsi dengan judul:

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI KEMAMPUAN KERJA,
MOTIVASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI DI BADAN
PUSAT STATISTIK SUKOHARJO**

Oleh:

ESTI NUR AZIZAH

NIM. 2022020057

Disetujui Untuk Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Batik Surakarta

Surakarta, 16 Januari 2026

Pembimbing I

Pembimbing II

Fithri Setya Marwati, SE., MM., Ph.D

Ibnu Suryo, SE., MM., Ph.D

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen

Universitas Islam Batik Surakarta

Fithri Setya Marwati, SE., MM., Ph.D

NIDN. 0603088405

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi telah diterima dan disahkan untuk memenuhi syarat dan tugas guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Manajemen melalui Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

Pada Hari : Rabu

Tanggal : 11 Februari 2026

Tim Penguji Skripsi

1. **Fithri Setya Marwati, SE., MM., Ph.D** ()

Ketua

2. **Ibnu Suryo, SE., MM., Ph.D** ()

Sekretaris

3. **Dr.Hj. Sudarwati, SE.,MM** ()

Anggota

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Batik Surakarta

Dr. Suhendro, SE., M. Si, Akt

NIDN. 0015027201

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Esti Nur Azizah

NIM : 2022020057

Judul Skripsi : Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Kemampuan Kerja, Motivasi
Dan Dukungan Organisasi Di Badan Pusat Statistik Sukoharjo

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 16 Januari 2026

ESTI NUR AZIZAH

2022020057

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S Al-Insyirah : 5-6)

“Orang lain gak akan bisa paham struggle dan masa sulitnya kita yang mereka ingintahu hanya bagian success stories saja. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya!”

PERSEMBAHAN

Alhamdilillah, segala puji syukur bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, taufiq, hidayah dan inayah-Nya kepada penulis beserta keluarga dan saudara lainnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Kepada Cinta pertama dan panutanku, Bapak tercinta Saminto. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai dengan bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, mendoakan, memberikan semangat dan motivasi tiada henti hingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Kepada Pintu surgaku, Ibunda tercinta Tumini. Terima kasih sebesarbesarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentun bantuan, semangat dan doa yang diberikan selama ini. Terima kasih atas nasihat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, terima kasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Ibu menjadi pengingat dan penguat paling hebat. Terima kasih, sudah menjadi tempatku untuk pulang.
3. Kepada Nenekku dan Kakak ku tersayang, Nenek Sujiyem dan kak Enny Salamah. Terima kasih selalu memberikan inspirasi untuk terus melangkah maju kedepan, menjadi teman bertukar pikiran, tempat berkeluh kesah dan menjadi support system terbaik bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir. Terima kasih atas waktu, materi, doa yang senantiasa dilangitkan dan seluruh hal baik yang diberikan kepada penulis selama ini.
4. Kepada Keponkanku, Adek Jhovanca Riska Aquennsa. Terima kasih sudah menjadi mood booster untuk penulis dalam proses menempuh pendidikan

selama ini, terima kasih atas semangat dan cinta yang diberikan kepada penulis. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat, adikku.

5. Kepada para dosen Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama saya tercatat sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.
6. Kepada Universitas Islam Batik Surakarta tempat saya mengamalkan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan tempat dimana saya mendapatkan banyak pengalaman.
7. Kepada seluruh teman-teman Universitas Islam Batik Surakarta.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah serta kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan lancar. Penulisan skripsi dengan judul “Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Kemampuan kerja, Motivasi Dan Dukungan Organisasi Di Badan Pusat Statistika Sukoharjo”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, dengan tulus dan segenap kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ipmawan Muhammad Iqbal, S.Ag., M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi lanjut S1 Manajemen.
2. Dr. Suhendro, SE., M. Si, Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
3. Fithri Setya Marwati, SE., MM., Ph.D selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta dan selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan arahan serta kesabarannya selama penulisan skripsi.
4. Ibnu Suryo, SE., MM., Ph.D selaku dosen pembimbing pendamping yang telah membina dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini

5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu serta pengalamannya kepada penulis.
6. Kepala Badan Pusat Statistika Sukoharjo yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
7. Segenap pihak yang telah berkontribusi yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih.

Penulisan skripsi ini tentunya jauh dari sempurna karena keterbatasan yang dimiliki penulis, sehingga penulis tidak menutup kemungkinan terhadap saran dan kritik yang sifatnya membangun. Penulis menyampaikan, semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Surakarta, 16 Januari 2026

Penulis

ESTI NUR AZIZAH

2022020057

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Deskripsi Teori	9
1. Kinerja Pegawai	9
2. Kemampuan Kerja	16
3. Motivasi	21
4. Dukungan Organisasi	26
B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	32
C. Kerangka Pemikiran	37
D. Hipotesis	38
BAB III	40
METODOLOGI PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian	40

B. Tempat dan Waktu Penelitian	40
C. Populasi, Sampel, dan Teknik <i>Sampling</i>	41
D. Teknik Pengumpulan Data	42
E. Definisi Operasional Variabel	44
F. Uji Instrumen	45
G. Teknik Analisis Data	49
1. Uji Asumsi Klasik	49
2. Uji Regresi Linier Berganda	51
3. Uji Hipotesis	51
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	53
BAB IV	54
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum Perusahaan	54
1. Sejarah Perusahaan.....	54
2. Tugas, Fungsi dan Kewenangan BPS	55
3. Visi dan Misi BPS	56
4. Struktur Organisasi	58
5. Uraian Tugas	59
B. Gambaran Umum Responden	61
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
C. Analisis Statistik Deskriptif	63
D. Analisis Data	65
1. Uji Asumsi Klasik	65
2. Uji Regresi Linier Berganda	69
3. Uji Hipotesis	71
4. Uji Koefisien Determinasi	77
E. Pembahasan	78
BAB V	89
KESIMPULAN DAN SARAN	89
4. Kesimpulan	89
5. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA	91
----------------------	----

DAFTAR TABEL

DAFTAR TABEL Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan **Error! Bookmark not defined.**

Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel	42
Tabel III. 2 Hasil Uji Validitas	45
Tabel III. 3 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Tabel IV. 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	61
Tabel IV. 5 Hasil Uji Normalitas Monte Carlo	63
Tabel IV. 6 Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel IV. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel IV. 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	67
Tabel IV. 9 Hasil Uji F	68
Tabel IV. 10 Hasil Uji t	70
Tabel IV. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Berpikir	37
Gambar III. 1 Kurva Uji F	52
Gambar III. 2 Kurva Uji t	53
Gambar IV. 1 Struktur Organisasi BPS Sukoharjo	58
Gambar IV. 2 Grafik Normal P-Plot	66
Gambar IV. 3 Grafik Histogram Uji Normalitas	66
Gambar IV. 4 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	69
Gambar IV. 5 Kriteria Pengujian	72
Gambar IV. 6 Kurva Uji t Kemampuan kerja	74
Gambar IV. 7 Kurva Uji t Motivasi	75
Gambar IV. 8 Kurva Uji t Dukungan Organisasi	76

ABSTRAK

Esti Nur Azizah. 2022020057. Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Dukungan Organisasi Di Badan Pusat Statistik Sukoharjo. Skripsi. Program Studi Manajemen. Strata 1. Universitas Islam Batik Surakarta. 2026.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo yang berjumlah 42 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo. Hasil analisis koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) sebesar 0,329 atau 32,9%, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan kerja, motivasi, dan dukungan organisasi sebesar 32,9%, sedangkan sisanya sebesar 67,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, sistem kerja, beban tugas, pemanfaatan teknologi informasi, kualitas sistem informasi, kompetensi teknologi pegawai dan keamanan informasi.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Kemampuan Kerja, Motivasi, Dukungan Organisasi

ABSTRACT

Esti Nur Azizah. 2022020057. Employee Performance Reviewed from Work Ability, Motivation and Organizational Support at the Central Statistics Agency of Sukoharjo. Thesis. Management Study Program. Strata 1. Batik Islamic University. 2026.

The purpose of this study was to determine the influence of work ability, motivation, and organizational support on employee performance at the Sukoharjo Central Statistics Agency.

The research method used was descriptive quantitative. The population in this study was all 42 employees of the Sukoharjo Central Statistics Agency, with a saturated sampling method used. Data collection was conducted using a questionnaire.

The results showed that work ability and organizational support had a positive and significant effect on employee performance, while motivation had no significant effect on employee performance at the Sukoharjo Central Statistics Agency. The coefficient of determination analysis (Adjusted R^2) was 0.329, or 32.9%. This indicates that employee performance is influenced by work ability, motivation, and organizational support by 32.9%, while the remaining 67.1% is influenced by other variables outside the study, Work System, Workload, IT Utilization, Information System Quality, Employees' Technological Competence, and Information Security

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam setiap organisasi karena keberhasilan atau kegagalan sistem kerja sangat ditentukan oleh peran manusia sebagai penggeraknya. Berbagai kajian manajemen menempatkan SDM sebagai elemen utama yang mampu mengoptimalkan sumber daya lain seperti modal, teknologi, dan metode kerja. Tanpa SDM yang kompeten dan profesional, organisasi sulit mencapai tujuan secara efektif meskipun didukung sarana dan prosedur kerja yang memadai. Perkembangan teknologi informasi serta meningkatnya tuntutan pelayanan publik semakin menegaskan pentingnya pengelolaan SDM yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam sektor pemerintahan, peran SDM menjadi semakin strategis karena pelayanan yang diberikan berkaitan langsung dengan kepentingan masyarakat. Pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas, profesional, dan akuntabel, sehingga Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur negara harus memiliki kompetensi, etika kerja, dan kemampuan melaksanakan tugas sesuai standar operasional. Kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan pelayanan publik, karena kinerja yang tinggi mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat program pemerintah dan menurunkan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, manajemen kinerja pegawai menjadi fokus penting dalam

upaya peningkatan kualitas pelayanan publik, termasuk pada instansi strategis seperti Badan Pusat Statistik (BPS).

Badan Pusat Statistik (BPS) Sukoharjo merupakan lembaga pemerintah non-kementerian yang bertugas menyediakan data statistik resmi sebagai dasar perencanaan dan pengambilan kebijakan pemerintah daerah. Fungsi strategis tersebut menjadikan kualitas kinerja pegawai sebagai faktor penentu ketepatan dan keandalan data yang dihasilkan. Badan Pusat Statistika Sukoharjo menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan tugas, baik pada tahap pendataan lapangan, pengolahan data, hingga penyusunan publikasi statistik. Dalam pengamatan awal, ditemukan variasi dalam kemampuan teknis pegawai dalam menggunakan aplikasi pendataan digital, seperti *Computer-Assisted Personal Interviewing (CAPI)* maupun sistem pendataan berbasis Android. Selain itu, terdapat perbedaan dalam kecepatan pegawai menyelesaikan validasi data, pengolahan data statistik, dan pelaporan kegiatan. Pada masa padat kerja, beberapa pegawai mengalami kesulitan membagi waktu antara survei lapangan dan pekerjaan administrasi internal, sehingga menyebabkan keterlambatan tertentu. Fenomena ini menunjukkan pegawai BPS Sukoharjo masih menghadapi tantangan dalam hal kemampuan, motivasi, maupun dukungan organisasi, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kinerja pegawai. Namun, masih terdapat kurangnya pelatihan kemampuan, rendahnya motivasi, serta dukungan organisasi yang belum optimal dapat menghambat pengembangan potensi pegawai dan menurunkan kinerja.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Murthy *et al.*, 2023). Sedangkan

berdasarkan penelitian Adriani *et al.*, (2023) kinerja hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Penelitian kinerja memiliki arti bagi pegawai bahwa mereka mendapat perhatian dari atasan, sehingga pegawai akan menjadi makin profesional dan produktif dalam perkejaannya. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Tiga faktor utama yang sering dikaji dalam literatur adalah motivasi, kemampuan dan dukungan organisasi. Kemampuan kerja sangat dibutuhkan dalam penguasaan teknologi pendataan digital, pemahaman metodologi statistik, kemampuan menyelesaikan permasalahan teknis.

Kemampuan kerja pada hakikatnya merupakan kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan berbagai aktivitas kerja secara efektif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fauzi, 2021). Kemampuan kerja berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, karena pegawai yang memiliki kemampuan kerja memadai cenderung mampu memahami tugas, menyelesaikan permasalahan kerja, serta bekerja secara efisien. Hal tersebut sejalan dengan Maharani *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta didukung oleh temuan Akmalia *et al.*, (2022) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, kemampuan kerja yang tinggi perlu diimbangi dengan dukungan motivasi kerja yang kuat, karena tanpa motivasi yang memadai pegawai berpotensi mengalami kelelahan dan penurunan semangat

kerja. Oleh karena itu, pegawai dengan kinerja tinggi umumnya ditandai oleh kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat produktivitas yang baik, serta kontribusi optimal dalam pencapaian sasaran organisasi.

Wuwungan *et al.*, (2020) menyebutkan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan tertentu, di mana unsur motivasi meliputi kemampuan untuk membangkitkan, mengarahkan, menjaga, serta menunjukkan intensitas perilaku secara berkelanjutan dan berorientasi pada tujuan. Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Maharani *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Pratiwi & Bagia (2021) yang juga menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Amalia & Awaliyah (2025) mengungkapkan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme kerja, rasa tanggung jawab yang lebih besar, serta tingkat produktivitas yang lebih baik. Dengan adanya motivasi yang kuat dan dukungan organisasi yang memadai, semangat kerja dan kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga. Sebaliknya, apabila dukungan organisasi tidak optimal, maka kinerja pegawai berpotensi mengalami penurunan meskipun pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Dukungan organisasi mencakup berbagai aspek, antara lain dukungan pimpinan, ketersediaan fasilitas kerja, komunikasi internal yang efektif, layanan administrasi yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai maupun antarbidang. Dukungan organisasi merupakan bentuk dukungan umum

yang dirasakan pegawai sebagai keyakinan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, memberikan kepercayaan, memperlakukan pegawai secara adil, memperhatikan kehidupan dan kesejahteraan pegawai, serta bersedia mendengarkan keluhan yang disampaikan (Murthy *et al.*, 2023). Sejalan dengan hal tersebut, Efendi *et al.*, (2025) menyatakan bahwa pegawai yang merasakan dukungan organisasi akan merasa dihormati, diperhatikan, dan diakui, sehingga dalam situasi kerja maupun kehidupan pribadi organisasi bersedia memberikan bantuan yang diperlukan. Kondisi ini pada akhirnya mendorong peningkatan kerja sama, rasa memiliki terhadap organisasi, sikap timbal balik yang positif, serta kinerja pegawai yang lebih rajin dan optimal. Hal ini diperkuat oleh penelitian Arifin & Darmawan (2022) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila dukungan organisasi kurang optimal, pegawai cenderung mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas, merasa kurang dihargai, serta menghadapi hambatan kerja yang dapat berdampak pada penurunan kinerja.

Hasil pengamatan awal di kantor Badan Pusat Statistika Sukoharjo yang beralamat di Jl. Bulakrejo Gentan, Bendosari, Sukoharjo, Jawa Tengah 57551. diperoleh pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai mengalami keterlambatan pelaporan, ketidakmerataan kompetensi teknis, fluktuasi motivasi kerja, serta kurang optimalnya dukungan organisasi menjadi indikator bahwa kualitas kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Maka peneliti merumuskan judul dalam penelitian ini sebagai berikut: **“Kinerja Pegawai Ditinjau dari Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Dukungan Organisasi di Badan Pusat Statistik (BPS) Sukoharjo”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Sukoharjo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Sukoharjo?
3. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Sukoharjo?

C. Batasan Masalah

1. Penelitian hanya dilakukan di Badan Pusat Statistik Sukoharjo.
2. Objek yang diteliti pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo.
3. Variabel yang diteliti hanya Kemampuan kerja, Motivasi, Dukungan Organisasi dan Kinerja Pegawai.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Sukoharjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Sukoharjo.
3. Untuk mengetahui dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Sukoharjo.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat manfaat yang dapat diambil dan diterapkan baik untuk umum maupun perusahaan, berikut manfaat yang diharapkan oleh peneliti:

1. Bagi Instansi (Badan Pusat Statistik Sukoharjo)

Memberikan masukan yang berguna dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan kemampuan kerja, peningkatan motivasi kerja, dan dukungan organisasi secara efektif.

2. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan.

3. Bagi Akademisi dan Peneliti Lain

Memberikan referensi dan informasi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, serta memperkaya kajian literatur di bidang tersebut.

4. Bagi Masyarakat

Meningkatnya kinerja pegawai di instansi pemerintahan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara teoritis, kinerja dapat dimaknai sebagai hasil dari proses kerja yang dilakukan individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang pelaksanaannya harus sesuai dengan ketentuan hukum, standar moral, etika profesional, serta batasan kewenangan yang berlaku. Perspektif ini menegaskan bahwa keberhasilan pelaksanaan tugas tidak dapat dipisahkan dari kepatuhan terhadap norma dan prinsip yang menjadi landasan operasional organisasi (Mustafa, 2022: 110).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, baik dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas, dengan tetap mengacu pada standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Aspek kualitas berkaitan dengan tingkat ketelitian, ketepatan, dan kesesuaian hasil kerja terhadap kriteria mutu yang ditentukan, sedangkan aspek kuantitas mengacu pada jumlah atau volume pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Kinerja tidak hanya menilai hasil akhir

pekerjaan, tetapi juga mencerminkan kemampuan profesional individu dalam mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja selama proses pelaksanaan tugas (Khaeruman *et al.*, 2021: 7).

Penelitian Murthy *et al.*, (2023) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu yang dapat dinilai secara objektif melalui ukuran kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja perlu diukur menggunakan indikator yang terstruktur, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan secara empiris agar penilaiannya bersifat adil dan akurat. Oleh karena itu, organisasi perlu menetapkan standar kinerja yang jelas sebagai dasar evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Melalui indikator yang terukur, organisasi dapat menilai kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan serta merancang pengembangan yang tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja. Kinerja juga berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan, karena kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitas, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan.

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dicapai secara individu maupun melalui kerja tim dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan otoritas yang diberikan organisasi untuk mencapai tujuan institusional. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas, tetapi juga mencerminkan integrasi antara kemampuan, perilaku, motivasi, ketepatan waktu, ketelitian, inisiatif, serta kemampuan pegawai dalam mengatasi permasalahan secara efektif dan adaptif. Pencapaian kinerja yang baik harus dilakukan melalui

prosedur yang benar serta menjunjung tinggi prinsip hukum, moral, dan etika profesional agar selaras dengan nilai organisasi dan tuntutan masyarakat. Kinerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan, keterampilan, sikap kerja, motivasi, dan pengalaman, serta faktor eksternal berupa lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, fasilitas, dan hubungan antarpegawai (Efendi *et al.*, 2025).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menyimpulkan bahwa Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dengan tetap memperhatikan aspek legalitas, etika dan moral.

b. Teori Kinerja Pegawai

Teori kinerja merupakan seperangkat konsep, prinsip, dan landasan ilmiah yang menjelaskan bagaimana dan mengapa pegawai menghasilkan prestasi kerja dalam organisasi. Teori ini membahas faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja, proses terbentuknya kinerja, serta standar yang digunakan dalam penilaian kinerja. Selain itu, teori kinerja mengkaji hubungan antara kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi terhadap output kerja pegawai, sehingga dapat digunakan untuk memahami perilaku kerja serta merancang strategi pengembangan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

1) Teori Maslow

Berdasarkan teori kebutuhan menurut Maslow (1943) dalam Norawati & Nurmansyah (2025: 155), kinerja pegawai dipengaruhi

oleh pemenuhan kebutuhan manusia yang bersifat berjenjang, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi, kinerja akan meningkat ketika kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, khususnya penghargaan dan aktualisasi diri, dapat terpenuhi karena pada tahap tersebut individu terdorong untuk menunjukkan potensi dan kemampuan terbaiknya. Pegawai yang merasa aman, dihargai, serta memperoleh kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih optimal. Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan secara berjenjang sebagaimana dikemukakan Maslow menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

2) Teori Dua Faktor Herzberg

Berdasarkan teori Herzberg (1959) dalam Sunyoto & Wagiman (2023: 35), kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu *hygiene factors* dan *motivator factors*. *Hygiene factors* meliputi gaji, kondisi kerja, hubungan interpersonal, serta kebijakan perusahaan yang berperan dalam mencegah ketidakpuasan kerja, namun tidak secara langsung meningkatkan kinerja. Sebaliknya, *motivator factors* seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan pengembangan diri memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai. Pegawai akan menunjukkan kinerja yang tinggi ketika faktor motivator terpenuhi karena berkaitan dengan kepuasan kerja dan dorongan intrinsik untuk berprestasi. Oleh karena itu, teori Herzberg menegaskan

bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan perhatian utama pada pemenuhan faktor-faktor motivasional.

3) Teori Harapan (*Expetancy Theory*) Vroom

Berdasarkan teori Vroom (1964) dalam (Sunyoto & Wagiman, 2023: 83), kinerja pegawai ditentukan oleh tiga komponen utama, yaitu *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. *Expectancy* merupakan keyakinan pegawai bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu, sedangkan *instrumentality* berkaitan dengan keyakinan bahwa kinerja tersebut akan menghasilkan imbalan atau hasil yang diharapkan. *Valence* mencerminkan nilai atau tingkat kepentingan imbalan tersebut bagi pegawai. Teori ini menegaskan bahwa motivasi dan kinerja akan meningkat apabila pegawai meyakini bahwa usaha yang diberikan menghasilkan kinerja yang baik serta kinerja tersebut memberikan manfaat yang bernilai bagi mereka. Dengan demikian, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keterkaitan antara usaha, hasil kerja, dan nilai yang melekat pada hasil tersebut.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Silaen *et al.*, (2021: 32) terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1) Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah kapasitas atau kompetensi yang dimiliki oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemampuan kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Seorang

karyawan dengan kemampuan yang sesuai akan lebih mudah mencapai hasil kerja yang diharapkan.

2) Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan kemauan seseorang untuk bekerja. Kinerja akan optimal apabila komunikasi yang baik, fasilitas kerja memadai, serta kebijakan yang mendukung pengembangan karier menjadi hal penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Hasil penelitian ini diharapkan dapat seseorang memiliki motivasi yang tinggi, baik yang berasal dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar seperti penghargaan atau insentif.

3) Dukungan organisasi

Dukungan organisasi meliputi sarana dan prasarana kerja, iklim kerja yang kondusif, sistem penghargaan, dan kebijakan manajemen yang mendukung pelaksanaan tugas. tanpa adanya dukungan organisasi, pegawai tidak akan mampu bekerja secara maksimal meskipun memiliki kemampuan dan motivasi yang baik.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Fauzi (2021) kinerja pegawai dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan di dalam menangani tugastugas yang ada dalam organisasi.

3) Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4) Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, seleksibilitas berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5) Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah jebutuhan dan kondisi-kondisi

6) Kerjasama (*Comparison*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dan dengan orang lain . Apakah assigments, mencakup lembur dengan sepenih hati.

2. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Aryadi (2020: 13) kemampuan kerja merupakan kapasitas individu dalam melaksanakan berbagai jenis tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya, yang mencerminkan apa yang secara nyata dapat dilakukan seseorang berdasarkan kondisi yang dimilikinya. Kemampuan kerja secara umum terdiri atas dua bentuk utama, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual berkaitan dengan kapasitas berpikir, menganalisis, memahami informasi, serta memecahkan masalah secara rasional, sedangkan kemampuan fisik mencakup kekuatan, daya tahan, ketangkasan, dan kondisi biologis lainnya yang mendukung pelaksanaan pekerjaan yang memerlukan aktivitas fisik. Dengan demikian, kemampuan kerja merupakan kombinasi potensi mental dan kondisi fisik yang memungkinkan individu menyelesaikan tugas secara efektif.

Menurut Mangkunegara, kemampuan kerja merupakan potensi atau kapasitas yang dimiliki individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang mencakup pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan berkaitan dengan pemahaman terhadap informasi, prosedur, konsep, dan prinsip yang relevan dengan pekerjaan, sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan teknis maupun non-teknis dalam mengaplikasikan pengetahuan tersebut ke dalam tindakan nyata di lingkungan kerja. Kemampuan kerja berperan penting dalam

menentukan efektivitas kerja, karena pegawai yang memiliki kemampuan kerja baik cenderung lebih mudah memahami tugas, mengambil keputusan secara tepat, menyelesaikan pekerjaan secara efisien, serta mengatasi permasalahan yang muncul. Namun, kemampuan kerja yang tinggi perlu didukung oleh motivasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan dukungan organisasi agar tidak menimbulkan kelelahan kerja atau penurunan semangat. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola kemampuan kerja pegawai melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar kemampuan kerja tersebut dapat berkontribusi optimal terhadap peningkatan kinerja (Husein *et al.*, 2025: 43).

Penelitian yang dilakukan oleh Akmalia *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kemampuan kerja tinggi, baik secara intelektual maupun teknis, cenderung lebih mudah mencapai target kerja dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Kemampuan kerja yang memadai memungkinkan pegawai memahami beban tugas, membuat keputusan secara tepat, menyelesaikan pekerjaan secara efisien, serta menyelesaikan masalah yang muncul dalam proses kerja. Penelitian tersebut juga mengungkap bahwa kemampuan kerja yang tinggi tidak selalu menjamin kondisi kerja yang stabil apabila tidak diimbangi dengan dukungan motivasional yang memadai. Pegawai dengan kemampuan kerja tinggi tetapi tanpa dorongan motivasi yang kuat berpotensi mengalami kelelahan kerja, tekanan psikologis, dan

kehilangan semangat dalam menjalankan tugas. Hal ini dapat disebabkan oleh tuntutan kerja yang berat, ekspektasi yang tinggi dari organisasi, atau ketidakseimbangan antara kemampuan kerja dan beban kerja.

Temuan ini memperlihatkan bahwa kemampuan kerja harus ditopang oleh faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap peningkatan kinerja. Kemampuan kerja merupakan faktor fundamental yang menentukan bagaimana seorang individu dapat melaksanakan tugasnya. Kemampuan kerja yang baik memperkuat efektivitas kerja, namun harus diimbangi dengan motivasi, kondisi kerja yang sehat, serta dukungan organisasi agar tidak menimbulkan kelelahan maupun penurunan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa kemampuan kerja dikelola melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan sistem kerja yang mendorong kesejahteraan serta motivasi pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menyimpulkan bahwa Kemampuan kerja merupakan potensi atau kapasitas yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Aryadi (2020: 19) faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja pegawai:

- 1) Kemampuan intelektual: kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan ini berperan lebih besar

dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi

- 2) Kecerdasan numeris: Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- 3) Pemahaman verbal: Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata sama lain.
- 4) Kecepatan perseptual: Kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat tepat.
- 5) Penalaran deduktif: Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
- 6) Visualisasi ruang: Kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.
- 7) Daya ingat: Kemampuan menahan dan mengenang Kembali masa lalu.
- 8) Kemampuan fisik: Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.

c. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Fauzi (2021) terdapat indikator kemampuan kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan intelektual adalah kapasitas untuk melakukan aktivitas mental.
- 2) Kemampuan kognitif menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan akuisi dan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah *Colquitt, LePine dan Wesson*.

- 3) Kemampuan emosional yaitu tentang kecerdasan intelektual, Dimana didalamnya termasuk kecerdasan emotional.
- 4) Kemampuan fisik adalah kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut *stamina*, *dexterity* (keterangan), *strength* (kekuatan) dan karakteristik yang semacamnya.
- 5) Dampak kemampuan pada *job performance* atau kinerja dan commitment atau komitmen, namun tergantung pada jenis kemampuan yang mana *cognitive*, *emotional* atau *physical*.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan aspek fundamental dalam memahami perilaku manusia, khususnya dalam konteks organisasi dan pencapaian tujuan kerja. Menurut (Narpati *et al.*, (2022: 97) motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti menggerakkan, yang mengandung makna bahwa motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang mampu mengarahkan individu untuk melakukan suatu tindakan. Dorongan ini tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan hasil dari proses psikologis yang bersifat internal maupun eksternal, yang kemudian memunculkan sikap antusias dan ketekunan dalam melaksanakan berbagai aktivitas. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai mekanisme yang menggerakkan serta mengarahkan perilaku manusia menuju pencapaian hasil tertentu.

Penelitian yang dilakukan Wuwungan *et al.*, (2020) motivasi tidak hanya dipandang sebagai dorongan untuk bertindak, tetapi juga merupakan rangkaian proses yang memengaruhi perilaku manusia

dalam mencapai tujuan. Motivasi terdiri atas beberapa elemen utama, yaitu membangkitkan, mengarahkan, menjaga, intensitas, konsistensi, serta tujuan. Elemen membangkitkan merujuk pada munculnya dorongan awal bagi individu untuk melakukan suatu tindakan. Elemen mengarahkan menentukan fokus tindakan individu menuju pencapaian tujuan tertentu. Sementara itu, elemen menjaga berkaitan dengan kemampuan motivasi dalam mempertahankan perilaku individu agar tetap konsisten dalam menjalankan tugas. Motivasi yang kuat akan menghasilkan intensitas yang tinggi dalam bekerja. Konsistensi atau persistensi juga menjadi bagian penting dari motivasi, karena menunjukkan kemampuan individu untuk tetap bertahan meskipun menghadapi berbagai tantangan. Seluruh elemen tersebut pada akhirnya bermuara pada tujuan yang ingin dicapai, yang menjadi orientasi utama perilaku individu.

Motivasi memegang peranan penting dalam menentukan sejauh mana individu bersedia mengerahkan usaha, waktu, dan energi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri individu maupun dipengaruhi oleh rangsangan eksternal, yang mendorong seseorang untuk bekerja dan berprestasi. Dorongan tersebut berkaitan erat dengan pemberian imbalan, baik bersifat moneter maupun non-moneter. Imbalan moneter meliputi gaji, bonus, insentif, dan tunjangan, sedangkan imbalan non-moneter mencakup penghargaan, kesempatan pengembangan diri, suasana kerja yang nyaman, serta hubungan interpersonal yang harmonis. Kedua bentuk imbalan ini dapat memengaruhi motivasi kerja secara positif atau

negatif, tergantung pada kondisi dan situasi kerja yang dialami individu (Umar, 2025: 52).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menyimpulkan bahwa Motivasi suatu dorongan atau kekuatan yang muncul dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan eksternal, yang mendorong individu untuk bertindak atau bekerja guna mencapai tujuan tertentu.

b. Teori Motivasi

Seperangkat konsep dan prinsip menjelaskan sumber dorongan perilaku manusia dan bagaimana dorongan tersebut memengaruhi usaha, arah tindakan, serta ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan.

1) Teori Abraham Maslow

Berdasarkan teori kebutuhan Maslow (1954) dalam Umar, (2025: 58), motivasi manusia digerakkan oleh hierarki kebutuhan yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Individu akan terdorong memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah sebelum berupaya mencapai kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja pegawai akan meningkat apabila kebutuhan dasar seperti gaji yang layak dan lingkungan kerja yang aman terpenuhi, serta didukung oleh hubungan sosial yang baik, penghargaan atas kinerja, dan kesempatan pengembangan diri. Dengan demikian, motivasi memegang peranan penting mendorong pegawai bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Teori Frederick Herzberg

Berdasarkan teori Herzberg (1966) dalam Umar (2025: 59), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor higienis dan faktor motivator. Faktor higienis mencakup kondisi kerja, gaji, supervisi, serta hubungan antar rekan kerja yang berperan dalam mencegah munculnya ketidakpuasan. Sementara itu, faktor motivator meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan karier yang berfungsi menciptakan kepuasan kerja serta meningkatkan motivasi pegawai. Teori ini banyak digunakan dalam manajemen sumber daya manusia sebagai dasar perancangan sistem kerja yang mampu mendorong peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.

3) Teori B.F. Skinner

Berdasarkan teori Skinner (1953) dalam Umar (2025: 64), motivasi dan perilaku kerja dibentuk melalui proses penguatan (*reinforcement*). Penguatan positif berupa penghargaan, bonus, dan pengakuan dapat meningkatkan perilaku kerja yang diharapkan, sedangkan penguatan negatif atau pemberian hukuman digunakan untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan. Dalam konteks manajemen, teori ini dimanfaatkan untuk membentuk perilaku kerja yang produktif melalui penerapan sistem *reward* dan *punishment* secara konsisten dan terukur.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Soelistya *et al.*, (2021: 65) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi :

- 1) Motivasi finansial: Dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada pegawai. Imbalan tersebut sering disebut insentif.
- 2) Motivasi nonfinansial: Dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial / uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

d. Manfaat Motivasi

Menurut Robbins, motivasi kerja memberikan manfaat yang signifikan bagi individu maupun organisasi karena berperan sebagai pendorong utama yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dan berupaya mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan (Sunyoto & Wagiman, 2023: 12):

- 1) Meningkatkan kinerja, karena pegawai yang termotivasi akan bekerja dengan lebih antusias, fokus, dan konsisten dalam mencapai target.
- 2) Meningkatkan produktivitas organisasi, sebab usaha yang maksimal dari karyawan berdampak langsung pada output kerja.
- 3) Memperkuat komitmen dan keterlibatan kerja, sehingga pegawai lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan tujuan organisasi.

e. Indikator Motivasi

Menurut Pratiwi & Bagia (2021) terdapat indikator yang mempengaruhi motivasi :

- 1) Gaji yang diterima: Imbalan finansial yang diberikan atas hasil kerja dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan
- 2) Rekan kerja: Orang-orang yang bekerja dalam satu lingkungan kerja dan saling berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama
- 3) Kondisi kerja: Keadaan lingkungan tempat kerja, meliputi kenyamanan, keamanan, fasilitas, serta suasana kerja yang mempengaruhi produktivitas karyawan.
- 4) Promosi yang diperoleh: Kenaikan jabatan atau posisi yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kinerja

4. Dukungan Organisasi

a. Pengertian Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan konsep penting dalam perilaku organisasi yang berkaitan dengan persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan ini membentuk ikatan psikologis yang memengaruhi loyalitas, keterikatan, dan komitmen pegawai terhadap organisasi serta berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Berdasarkan pandangan Edgar Schein, dukungan organisasi tercermin dalam pola asumsi dasar, nilai, dan norma yang berkembang melalui proses pembelajaran organisasi dalam menghadapi tantangan adaptasi dan integrasi internal. Nilai-nilai tersebut menjadi

pedoman bagi pegawai dalam berpikir, bersikap, dan bertindak, sehingga mendorong rasa dihargai, didukung, dan menjadi bagian penting dari organisasi (Norawati & Nurmansyah, 2025: 165).

Dukungan organisasi tidak hanya diwujudkan melalui tindakan nyata yang bersifat material atau administratif, tetapi juga tercermin dalam budaya organisasi yang berkembang dari pengalaman bersama dan menjadi bagian dari sistem nilai serta keyakinan organisasi. Budaya yang mendukung akan membuat pegawai merasa dihargai, dipercaya, dan diakui sebagai bagian penting dari organisasi, sedangkan budaya yang kurang memberikan perhatian dan penghargaan dapat melemahkan motivasi, meningkatkan stres kerja, serta menurunkan loyalitas. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa dukungan organisasi merupakan sistem makna bersama yang dimiliki anggota organisasi, yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya melalui nilai, kepercayaan, kebijakan, dan pola komunikasi yang berlaku. Melalui sistem makna bersama tersebut, pegawai menilai sejauh mana organisasi benar-benar menghargai kontribusi mereka. Ketika pegawai merasakan adanya perhatian dan penghargaan, mereka cenderung menunjukkan perilaku positif seperti komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi serta keinginan untuk bertahan dalam organisasi, sebaliknya kurangnya dukungan akan memunculkan perilaku negatif berupa rendahnya motivasi, menurunnya kinerja, dan meningkatnya keinginan untuk keluar.

Dengan demikian, dukungan organisasi memiliki implikasi langsung terhadap perilaku dan kinerja pegawai (Wibowo *et al.*, 2020: 26).

Dukungan organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, serta memperlakukan mereka secara adil melalui kepercayaan, perhatian, dan komunikasi yang baik. Dukungan ini tidak hanya bersumber dari kebijakan formal, tetapi juga dari interaksi sehari-hari, terutama dengan pimpinan, yang mencerminkan kepedulian organisasi terhadap kondisi fisik dan psikologis pegawai. Ketika pegawai merasakan adanya dukungan, mereka akan membangun hubungan timbal balik dengan organisasi berupa peningkatan komitmen, kinerja, dan perilaku positif di luar tugas formal. Dukungan organisasi juga dipengaruhi oleh peran manajerial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan bersifat multidimensional, mencakup aspek budaya, interaksi sosial, serta kebijakan organisasi, yang berdampak langsung pada motivasi, kepuasan kerja, komitmen, dan keinginan pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi (Murthy *et al.*, 2023).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menyimpulkan bahwa Dukungan organisasi merupakan nilai dan pola berfikir bersama yang terbentuk dari pengalaman organisasi dalam menghadapi berbagai situasi.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi

Menurut Wibowo *et al.*, (2020: 32) terdapat indikator yang mempengaruhi dukungan organisasi:

- 1) Keadilan meliputi *distributive*, *procedural* dan interaksional dalam kebijakan dan interaksi organisasi.

- 2) Dukungan atasan: Perasaan bahwa atasan peduli, menghargai kontribusi dan bertindak sebagai agen organisasi yang memperhatikan kebutuhan bawahan.
- 3) Imbalan & kondisi kerja: Menyangkut gaji, promosi, keamanan kerja dan kondisi kerja.

c. Indikator Dukungan Organisasi

Menurut Efendi *et al.*, (2025) terdapat indikator yang mempengaruhi dukungan organisasi:

1) Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Fasilitas dapat berupa peralatan kerja, teknologi, ruang kerja, peralatan keselamatan, maupun dukungan administratif lain yang memungkinkan pegawai bekerja secara efektif dan efisien. Ketersediaan fasilitas yang memadai akan meningkatkan kenyamanan, mempercepat proses kerja, serta mengurangi hambatan dalam penyelesaian tugas.

2) Materiel

Materiel adalah segala bentuk perlengkapan, bahan, atau barang yang digunakan untuk menjalankan kegiatan operasional organisasi. Materiel mencakup peralatan, bahan habis pakai, inventaris, serta logistik lain yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan pegawai. Ketersediaan materiel yang cukup dan berkualitas memastikan

proses kerja dapat berjalan tanpa gangguan dan mendukung pencapaian hasil yang optimal.

3) Moril

Moril merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan semangat, antusiasme, dan motivasi pegawai dalam bekerja. Moril yang tinggi tercermin melalui sikap positif, rasa percaya diri, kebanggaan terhadap pekerjaan, serta komitmen terhadap organisasi. Faktor yang memengaruhi moril antara lain hubungan kerja yang harmonis, dukungan pimpinan, apresiasi, serta lingkungan kerja yang nyaman.

4) Peran pimpinan

Peran pimpinan adalah fungsi atau kontribusi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan mengawasi pegawai. Peran pimpinan mencakup kemampuan mengambil keputusan, memberikan instruksi yang jelas, menciptakan komunikasi yang efektif, serta memberikan dukungan emosional dan profesional kepada pegawai. Pemimpin yang menjalankan peran secara efektif dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai.

5) Keadilan

Keadilan adalah persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi memperlakukan mereka secara adil dalam aspek kompensasi, penilaian kinerja, pembagian tugas, promosi, dan kebijakan organisasi lainnya. Keadilan organisasi mencakup keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.

Ketika pegawai merasakan adanya keadilan, mereka akan lebih termotivasi dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

6) Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan lingkungan fisik, sosial, dan psikologis tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya. Kondisi kerja yang baik meliputi keamanan, kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, suasana kerja, serta hubungan antarpegawai. Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan konsentrasi.

B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu adalah penelitian untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru dan disamping itu penelitian terdahulu dapat menunjukkan orisinalitas dari penelitian:

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil
1	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang (Maharani <i>et al.</i> , 2022)	a. Penelitian kuantitatif b. Populasi:60 responden c. Sampel:60 responden d. Teknik pengambilan sampel sensus jenuh e. Teknik analisis data uji validitas dan uji reliabilitas	Kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh positif, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
2	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang (Ernawati <i>et al.</i> , 2023)	a. Penelitian kuantitatif b. Populasi:41 responden c. Sampel:41 responden d. Teknik pengumpulan data sensus jenuh e. Teknik analisis data uji validitas dan uji reliabilitas	Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang.
3	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Wuwungan <i>et al.</i> , 2020)	a. Penelitian kuantitatif b. Populasi:121 responden c. Sampel:55 responden d. Teknik pengumpulan data (<i>field reaserch method</i>) e. Teknik analisis data analisis regresi linier berganda dan program computer SPSS	Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama.
4	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan	a. Penelitian kuantitatif	Pengalaman kerja, pengetahuan dan kemampuan

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil
	Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Golden Bay Batam Tahun 2021 (Akmalia <i>et al.</i> , 2022)	b. Populasi:38 responden c. Sampel:38 responden Teknik d. pengumpulan data <i>Non probability</i> sampel Teknik analisis data e. uji validitas dan uji reliabilitas	berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Golden Bay Batam.
5	Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jember (Pratiwi & Bagia, 2021)	a. Penelitian kuantitatif b. Populasi:68 responden c. Sampel:68 responden Teknik d. pengumpulan data jenuh, kuesioner Teknik analisis data e. uji regresi linier berganda	Motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jember
6	<i>The Effect Of Motivation And Employment Ability On Employee Performance In The Payment Of Motor Vehicle Tax Services In Samsat, Sukabumi City</i> (Fauzi, 2021)	a. Penelitian kuantitatif b. Populasi:31 responden c. Sampel:31 responden Teknik d. pengumpulan data sampel jenuh Teknik analisis data e. uji reliabilitas dan uji validitas dan uji asumsi klasik	Motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang (Karlinda <i>et al.</i> , 2022)s	a. Penelitian kuantitatif b. Populasi:253 responden c. Sampel:72 responden Teknik d. pengumpulan data kuesioner e. Teknik analisis data regresi linier berganda SPSS 22	Dukungan organisasi, Keadilan Organisasi serta komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan Padang.

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil
8	Pengaruh Etika Kerja, Pengembangan SDM dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Probolinggo (Efendi <i>et al.</i> , 2025)	a. Penelitian kuantitatif b. Populasi:41 responden c. Sampel:41 responden Teknik d. pengumpulan data sampel jenuh Teknik analisis data uji e. reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji validitas	Etika kerja, pengembangan SDM dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Probolinggo.
9	Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Arifin & D, 2022)	a. Penelitian kuantitatif b. Populasi:79 responden c. Sampel:79 responden Teknik d. pengumpulan data sampel jenuh Teknik analisis regresi e. linier berganda , uji t, uji F dan SPSS	Pengalaman kerja, komitmen kerja dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro (Murthy <i>et al.</i> , 2023)	a. Penelitian kuantitatif b. Populasi:40 responden c. Sampel:40 responden Teknik d. pengumpulan data sensus sampling Teknik analisis data e. regresi linier berganda dengan bantuan SPSS	Budaya organisasi, dukungan organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro.
11	<i>The Effect of Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at Grogol Public Health Center, Sukoharjo Regency</i> (Rahayu <i>et al.</i> , 2025)	a. Penelitian kuantitatif b. Populasi:102 responden c. Sampel:50 responden Teknik d. pengumpulan data analisis jalur Teknik analisis data uji e. validitas, uji reliabilitas	Motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

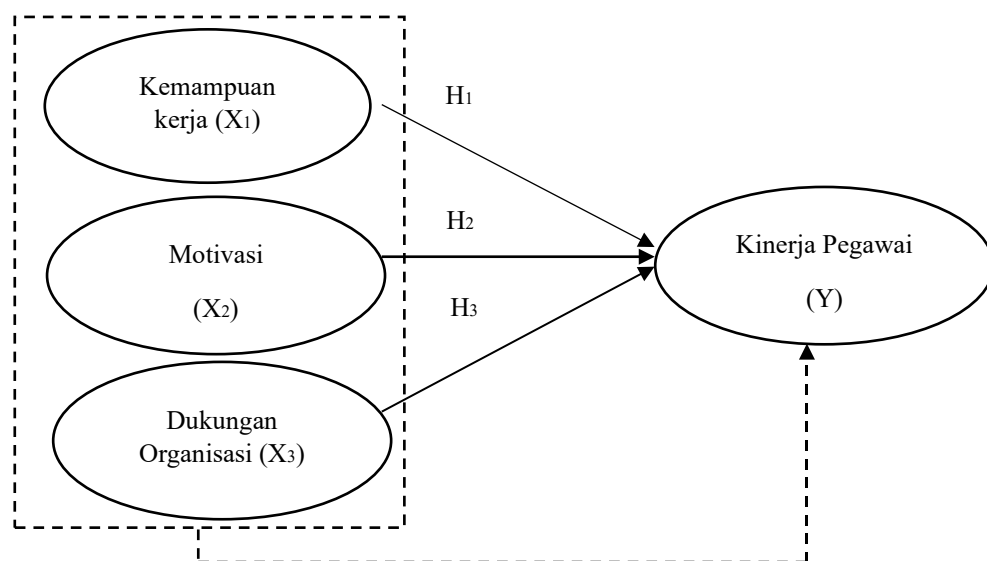
No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil
12	<i>The Effect Of Work Culture And Work Motivation On The Performance Of Central BPS Employees</i> (Wulandari et al., 2022)	a. Penelitian kuantitatif b. Populasi:1429 responden c. Sampel:303 responden Teknik pengumpulan data sampling d. Teknik analisi data regresi linier sederhana dan berganda	Budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Pusat.
13	<i>The Influence of Ability, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance (Study on Honorary Employees at the Department of Transportation of the City of Binjai)</i> (Siahaan et al., 2021)	a. Penelitian kuantitatif b. Populasi:45 responden c. Sampel:45 responden Teknik pengumpulan data jenuh d. Teknik analisi data regresi linier berganda	Kemampuan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
14	<i>The Influence Of Transformational Leadership, Organizational Support, And Job Satisfaction On Motivation And Employee Performance</i> (Maskurochman et al., 2020)	a. Penelitian kuantitatif b. Populasi:45 responden c. Sampel:45 responden Teknik pengumpulan data sensus d. Teknik analisi data menggunakan perangkat lunak SEM AMOS versi 24	Kemampuan tranformasional, dukungan organisasi, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
15	<i>The Influence Of Organizational Support On Employee Performance Through Employee Engagement And Proactive Work Behavior Among Employees Of The Ngawi Regency Inspectorate</i> (Rahmawati et al., 2025)	a. Penelitian kuantitatif b. Populasi:59 responden c. Sampel:59 responden Teknik pengumpulan data sensus d. Teknik analisi data menggunakan PLS	Dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil
16	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan DKI Jakarta (Marwansyah, 2025)	a. Penelitian kuantitatif b. Populasi :100 c. Sampel : 30 d. Teknik pengumpulan data: simple random sampling e. Teknik analisis data: regresi linier berganda , SPSS versi 26	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan DKI Jakarta, sedangkan Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan DKI Jakarta.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir pada penelitian ini digambarkan berdasarkan teori atau arahan penalaran untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran serta memberi jawaban sementara atas masalah dari suatu penelitian.

Kerangka berpikir pada penelitian ini mendasarkan pada teori Arikunto (2019: 62) Kerangka berpikir adalah alur logika yang menjelaskan hubungan antara teori, variabel, dan permasalahan yang diteliti. Kerangka berpikir berguna untuk membangun suatu hipotesis sehingga dapat disebut sebagai dasar penyusunan hipotesis.



Gambar II. 1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

1. (Akmalia *et al.*, 2022), (Maharani *et al.*, 2022), (Fauzi, 2021)
2. (Marwansyah, 2025), (Wuwungan *et al.*, 2020), (Ernawati *et al.*, 2023)
3. (Efendi *et al.*, 2025), (Arifin & D, 2022), (Murthy *et al.*, 2023)

D. Hipotesis

Menurut Moh. Nazir, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang masih bersifat dugaan dan kebenarannya harus dibuktikan melalui pengujian empiris, serta digunakan untuk menyatakan hubungan antarvariabel yang ingin diteliti (Abubakar, 2021: 40).

Berdasarkan teori di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Akmalia *et al.*, (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Sangidah *et al.*, 2022) menyatakan kemampuan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini diduga:

H1 : Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistika Sukoharjo.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wuwungan *et al.*, (2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Ernawati *et al.*, (2023) berpendapat bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini diduga:

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistika Sukoharjo.

3. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Murthy *et al.*, (2023) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan (Hartono *et al.*, 2025) berpendapat bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini diduga:

**H3 : Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di
Badan Pusat Statistika Sukoharjo.**

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif Kuantitatif, Menurut Istiatin *et al.*, (2023: 7) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian ini menggunakan populasi yang dijadikan responden. Responden diberikan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Data dihasilkan dari kuesioner berupa pendapat dari responden dan akan digunakan untuk menguji hipotesis. Setelah kuesioner diperoleh hasilnya, data berupa pendapat responden dikuantifikasikan berupa skor angka dan ditabulasikan yang nantinya akan digunakan untuk olah data SPSS. Hasil olah data SPSS akan dipaparkan secara deskriptif dan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penulis memilih menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara kemampuan, motivasi dan dukungan organisasi.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistika Sukoharjo yang berada di Jl.Bulakrejo Gentan No.3, Bendosari, Sukoharjo, Jawa Tengah 57551.

Dalam melakukan penelitian waktu yang dibutuhkan yaitu selama 3 bulan yaitu dimulai bulan Oktober 2025.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik *Sampling*

1. Populasi

Menurut Istiatin *et al.*, (2023: 79) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statistika Sukoharjo sebanyak 42 orang.

2. Sampel

Menurut Istiatin *et al.*, (2023: 80) Sampel merupakan Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistika Sukoharjo. Apabila subyek penelitian kurang dari 100 orang. Lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika subyeknya besar, dapat diambil diantara 10-15% atau 20-25% (Arikunto, 2019: 134). Karena jumlah populasi relatif sedikit, maka semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 42 orang.

3. Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel menurut Istiatin *et al.*, (2023: 82). Penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh, Dimana sampel yang digunakan populasi yang memiliki jumlah relative kecil atau sedikit, yakni kurang dari 30 orang. Atau juga dapat digunakan jika penelitian yang diinginkan memiliki kesalahan yang relative kecil.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam upaya mencapai tujuan penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Istiatin *et al.*, (2023: 34) Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur yang tampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Unsur yang tampak itu dinamakan dengan data atau informasi yang harus diamati dan dicatat secara benar dan lengkap, metode ini dipakai untuk mengamati secara langsung keadaan dilapangan agar peneliti mendapatkan Gambaran yang luas terdapat permasalahan yang diteliti. Observasi dilakukan untuk mengetahui keadaan pegawai pada Badan Pusat Statistik Sukoharjo.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan Teknik mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen, seperti konsep teori yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, catatan penjualan, notulen rapat dan lainnya. Metode ini bisa menjadi metode utama atau primer bila peneliti melakukan pendekatan analisis isi (*content analysis*). Untuk penelitian dengan pendekatan lain, metode ini juga memiliki peran penting. Data yang diperoleh dari analisis dokumen bisa dipakai sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang telah diperoleh (Istiatin *et al.*, 2023: 36).

3. Kuisisioner

Menurut Istiatin *et al.*, (2023: 36) Kuesioner merupakan teknik pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket ini sifatnya tertutup dan digunakan untuk mengukur variabel. Dalam penelitian ini kuisisioner yang diberikan dengan 5 dalam pemilihan jawaban:

SS (Sangat Setuju) : Skor 5

S (Setuju) : Skor 4

N (Netral) : Skor 3

KS (Kurang Setuju) : Skor 2

TS (Tidak Setuju) : Skor 1

4. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab atau dialog secara lisan antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Wawancara merupakan alat yang sangat baik untuk mengetahui tanggapan, pendapat, keyakinan, perasaan, motivasi dan sebagainya (Istiatin *et al.*, 2023: 38).

5. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia dan

sumber sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain (Istiatin *et al.*, 2023: 39).

E. Definisi Operasional Variabel

Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Kisi-Kisi
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dengan tetap memperhatikan aspek legalitas, etika dan moral.	a. Kuantitas pekerjaan b. Kualitas pekerjaan c. Kemandirian d. Inisiatif e. Adaptabilitas f. Kerjasama (Fauzi, 2021)	a. Memenuhi beban kerja yang diberikan. b. Menghasilkan pekerjaan yang rapi dan akurat. c. Menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. d. Memberikan saran e. Bekerja dengan situasi baru. f. Bekerja sama dengan rekan kerja untuk mempercepat pekerjaan.
Kemampuan kerja (X ₁)	Kemampuan merupakan pontesi atau kapasitas yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik.	a. Kemampuan intelektual b. Kemampuan kognitif c. Kemampuan emosional d. Kemampuan fisik e. Dampak kemampuan (Fauzi, 2021)	a. Menganalisis informasi secara tepat. b. Mengambil keputusan sesuai kebutuhan pekerjaan. c. Mengendalikan emosi saat tekanan kerja. d. Memiliki stamina yang cukup dalam bekerja. e. Kemampuan mendukung penyelesaian tugas tepat waktu.
Motivasi (X ₂)	Motivasi suatu dorongan atau kekuatan yang muncul dari dalam diri seseorang maupun	a. Gaji yang diterima b. Rekan kerja c. Kondisi kerja	a. Gaji yang diterima tepat waktu b. Dukungan dari rekan kerja saat

	dari lingkungan eksternal, yang mendorong individu untuk bertindak atau bekerja guna mencapai tujuan tertentu.	d. Promosi yang diperoleh (Pratiwi & Bagia, 2021)	menghadapi kendala c. Lingkungan kerja aman dan nyaman d. Kesempatan promosi secara adil
Dukungan Organisasi (X ₃)	Dukungan organisasi merupakan nilai dan pola berfikir Bersama yang terbentuk dari pengalaman organisasi dalam meghadapi berbagai situasi	a. Fasilitas b. Materiel c. Moril d. Peran pimpinan e. Keadilan f. Kondisi kerja (Efendi <i>et al.</i> , 2025)	a. Fasilitas kerja memadai sesuai kebutuhan b. Tersedia materiel sesuai dengan standar c. Semangat kerja pegawai tinggi d. Pimpinan memberikan arahan yang jelas e. Penugasan pekerjaan merata dan adil f. Lingkungan kerja terjaga aman,nyaman dan terjaga kebersihannya.

F. Uji Instrumen

Uji instrumen suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial maupun alam yang diamati (Sugiyono, 2019: 102). Uji instrumen merupakan alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian untuk mengukur validitas dan reliabilitas variable penelitian melalui data-data yang telah dikumpulkan. Uji ini dinamakan uji coba kuesioner untuk mengetahui pernyataan atau pertanyaan yang telah dibuat digunakan untuk keseluruhan populasi atau sampel dan waktu ke waktu atau konsistensi.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan terhadap isi suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Hildawati *et al.*, 2024: 93). Penentuan layak atau tidaknya suatu item dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Teknik pengujian menggunakan korelasi *Bivariate Pearson*. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya item kuesioner dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r$ tabel pada nilai signifikan 5%.

Rumus Korelasi *Product Moment* (Hildawati *et al.*, 2024: 94):

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma_{xy} - (\Sigma_x)(\Sigma_y)}{\sqrt{N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2 (n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- Σ_{xy} = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y
- Σx^2 = Jumlah dari kuadrat nilai X
- Σy^2 = Jumlah dari kuadrat nilai Y
- $(\Sigma x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan
- $(\Sigma y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Uji coba instrumen diberikan kepada 15 responden pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo untuk mengetahui pernyataan atau pertanyaan yang telah dibuat layak digunakan untuk keseluruhan sampel. Berdasarkan hasil sampel sebanyak 15 responden, maka didapatkan dengan rumus $df = n - 2$. Jadi $15 - 2 = 13$ diperoleh hasil r_{tabel} sebesar 0,514 ($\alpha = 0,05$). Hasil uji validitas terhadap 21 pernyataan yang ada di dalam kuesioner, semuanya

dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,514), maka 21 item pernyataan yang valid dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil ini ada pada lampiran. Kemudian instrumen yang valid dapat dibagikan kepada seluruh sampel penelitian. Adapun hasil uji validitas variabel penelitian yaitu kinerja pegawai, kemampuan kerja, motivasi dan dukungan organisasi pada 15 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. 2 Hasil Uji Validitas

Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)			
KP_1	0,514	0,824	Valid
KP_2	0,514	0,659	Valid
KP_3	0,514	0,596	Valid
KP_4	0,514	0,554	Valid
KP_5	0,514	0,789	Valid
KP_6	0,514	0,773	Valid
Kemampuan kerja (X₁)			
K_1	0,514	0,712	Valid
K_2	0,514	0,904	Valid
K_3	0,514	0,656	Valid
K_4	0,514	0,547	Valid
K_5	0,514	0,582	Valid
Motivasi (X₂)			
M_1	0,514	0,756	Valid
M_2	0,514	0,800	Valid
M_3	0,514	0,892	Valid
M_4	0,514	0,772	Valid
Dukungan Organisasi (X₃)			
DO_1	0,514	0,798	Valid
DO_2	0,514	0,805	Valid
DO_3	0,514	0,874	Valid
DO_4	0,514	0,571	Valid
DO_5	0,514	0,853	Valid
DO_6	0,514	0,784	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

2. Uji Reliabilitas

Hildawati *et al.*, (2024: 93) uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrumen. Mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Suatu variabel akan semakin reliabel bila koefisien alphanya mendekati angka 1.

Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut (Hildawati *et al.*, 2024: 95):

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

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrument
- n = Jumlah butir pertanyaan yang di uji
- $\sum \sigma^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap butir
- σ^2 = Varians total

Hasil uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS *Statistics* 17 dengan memilih menu *Analyze*, kemudian pilih submenu *Scale* lalu pilih *Reliability Analysis*. Hasil analisis tersebut akan diperoleh melalui *Cronbach's Alpha*. Ringkasan hasil uji reliabilitas terdapat dalam tabel berikut:

Tabel III. 3 Hasil Uji Reliabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>Kriteria</u>	<u>Keterangan</u>
Kinerja Pegawai	0,774	> 0,60	Reliabel
Kemampuan kerja	0,725	> 0,60	Reliabel
Motivasi	0,806	> 0,60	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,869	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai koefisien reliabilitas yang lebih tinggi daripada *Cronbach's Alpha* yang di syaratkan yaitu sebesar 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah dapat diterima yang berarti kuesioner penelitian ini merupakan kuesioner reliabel atau hasil instrumen ini dapat dipercaya.

G. Teknik Analisis Data

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai koefisien reliabilitas yang lebih tinggi daripada *Cronbach's Alpha* yang di syaratkan yaitu sebesar 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah dapat diterima yang berarti kuesioner penelitian ini merupakan kuesioner reliabel atau hasil instrumen ini dapat dipercaya.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji pendahuluan yang dilakukan peneliti sebelum menggunakan model regresi. Uji ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021: 110). Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normalitas data (*Kolmogorov Smirnov*). Jika nilai $P\text{ value} > 0,05$ berarti sebaran data dalam distribusi adalah kurva normal, sehingga lolos uji normalitas sebaliknya jika nilai probabilitas $\leq 0,05$ berarti sebaran data adalah tidak sesuai kurva normal dengan begitu tidak lolos uji normalitas

(Ghozali, 2021: 114).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), dengan memperhatikan nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Sebagai prasyarat model regresi harus mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka terjadi Multikolinearitas (Ghozali, 2021: 92).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat grafik *plot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya ZRESID. Apabila titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu maka model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Bisa juga menggunakan uji glejser dimana jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% maka tidak mengandung adanya

heteroskedastisitas (Ghozali, 2021: 138).

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (kemampuan kerja, motivasi dan dukungan organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Rumus yang digunakan adalah (Ghozali, 2021: 165):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
X_1	= Kemampuan kerja
X_2	= Motivasi
X_3	= Dukungan Organisasi
e	= <i>Error</i>

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji statistik F digunakan untuk menguji ketepatan model pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021: 98).

Langkah-langkah pengujian nya sebagai berikut:

1) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$: dimana variabel independen secara bersamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: dimana variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) Menentukan *level of significance* $\alpha = 0,05$



Gambar III. 1 Kurva Uji F

3) Kriteria Pengujian

4) Menghitung Nilai F

$$F_{\text{tabel}} = (k; n-k)$$

5) Keputusan

H_0 ditolak, jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

H_0 diterima jika diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

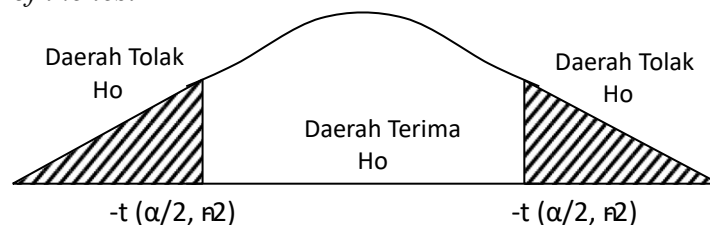
b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya untuk menguji signifikansi pengaruh satu variabel penjelas atau independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021: 98). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0; \beta = 0$ (variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen).

$H_a; \beta \neq 0$ (variabel independen mempengaruhi variabel dependen).

2) Menentukan *level of significance* (α)3) *Rule of the test*

Gambar III. 2 Kurva Uji t

4) Menghitung nilai $t_{\text{tabel}} = (\alpha/2; n-k-1)$

5) Keputusan

Ho diterima berarti tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha ditolak berarti terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021: 97) “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen”. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai *adjusted* R^2 karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari dua variabel. Selain itu nilai *adjusted* R^2 dianggap lebih baik dari nilai R^2 , karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Pada masa pemerintahan Hindia Belanda, pada bulan Februari 1920, Kantor Statistik pertama kali didirikan oleh Direktur Pertanian dan Perdagangan (*Directeur van Landbouw, Nijverheid en Handel*) dan berkedudukan di Bogor. Selanjutnya, pada bulan Maret 1923 dibentuk sebuah komisi yang bernama Komisi untuk Statistik, yang anggotanya terdiri atas wakil-wakil dari setiap departemen. Komisi ini bertugas merencanakan tindakan-tindakan yang bertujuan untuk mencapai kesatuan, sejauh mungkin, dalam penyelenggaraan kegiatan statistik di Indonesia. Pada tanggal 24 September 1924, nama lembaga tersebut diubah menjadi *Centraal Kantoer voor de Statistiek* (CKS) atau Kantor Pusat Statistik dan dipindahkan ke Jakarta.

Pada bulan Juni 1942, Pemerintah Jepang mengaktifkan kembali kegiatan statistik yang difokuskan untuk memenuhi kebutuhan perang dan kepentingan militer. Pada masa ini, CKS mengalami perubahan nama menjadi *Shomubu Chosaisitsu Gunseikanbu*. Selanjutnya, pada tanggal 26 September 1960, Pemerintah Republik Indonesia memberlakukan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik sebagai pengganti *Statistiek Ordonantie* 1934. Lahirnya undang-undang tersebut menjadi titik awal perjalanan Badan Pusat Statistik (BPS) dalam mengisi kemerdekaan di bidang

statistik, yang sebelumnya masih diatur berdasarkan sistem perundang-undangan kolonial. Undang-undang ini secara rinci mengatur penyelenggaraan kegiatan statistik serta organisasi BPS. Pada bulan Agustus 1996,

Presiden Soeharto menetapkan tanggal diundangkannya Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik sebagai “Hari Statistik” yang diperingati secara nasional.

2. Tugas, Fungsi dan Kewenangan BPS

Telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.

a. Tugas

Melaksanakan tugas pemerintahan dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan.

b. Fungsi

- 1) Pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan dibidang statistik;
- 2) Pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional;
- 3) Penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar;
- 4) Penetapan sistem statistik nasional;
- 5) Pembinaan dan fasilitasi terhadap kegiatan instansi pemerintah dibidang kegiatan statistik; dan

- 6) Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga.

c. Kewenangan

- 1) Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya;
- 2) Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro;
- 3) Penetapan sistem informasi di bidangnya;
- 4) Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional;
- 5) Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu;
 - a) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kegiatan statistik;
 - b) Penyusun pedoman penyelenggaraan survei statistik sektoral.

3. Visi dan Misi BPS

Dengan mempertimbangkan capaian kinerja, memperhatikan aspirasi masyarakat, potensi dan permasalahan, serta mewujudkan Visi Presiden dan Wakil Presiden maka visi Badan Pusat Statistik untuk tahun 2025-2029 adalah: *“Lembaga yang Independen, Tepercaya, dan Berperan Aktif dalam Mendukung Perumusan Kebijakan Berbasis Data Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”*

Dalam visi yang baru tersebut BPS menetapkan visi yang berlandaskan prinsip independensi, kepercayaan publik, peran aktif, serta dukungan

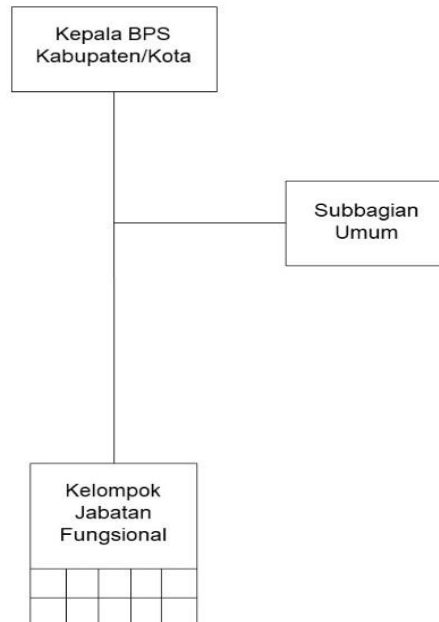
penuh terhadap kebijakan berbasis data. Sebagai lembaga yang menjunjung tinggi objektivitas dan tidak memihak, BPS memastikan seluruh proses statistik berjalan netral dan bebas dari intervensi, sehingga mampu mewujudkan Sistem Statistik Nasional yang andal. Dalam menjaga kepercayaan publik, BPS berkomitmen menyediakan data yang akurat, mutakhir, dan berkualitas tinggi melalui metode yang terstandar serta proses yang transparan. BPS juga mengambil peran aktif dengan berkolaborasi dan berkontribusi bagi pembangunan nasional, baik melalui penyusunan statistik maupun pendampingan kepada kementerian / lembaga dan pemerintah daerah dalam menghasilkan data yang berkualitas. Selain itu, BPS menjadi pilar penting dalam mendorong kebijakan berbasis data, memastikan setiap keputusan pemerintah memiliki landasan informasi yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan. Seluruh upaya ini sejalan dengan visi Presiden untuk menghadirkan pemerintahan yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat melalui pemanfaatan data yang kredibel.

Misi BPS dirumuskan dengan memperhatikan fungsi dan kewenangan BPS. Selaras dengan arah kebijakan di dalam RPJPN 2025-2045, RPJMN 2025-2029, serta Visi Presiden dan Wakil Presiden 2024-2029 yaitu *“Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”* dengan uraian sebagai berikut:

- a) Menyediakan Data Statistik Berkualitas dan Insight untuk Perumusan Kebijakan dan Pengambilan Keputusan
- b) Memperkuat Kepemimpinan BPS dalam penyelenggaraan Sistem Statistik Nasional (SSN)

- c) Menguatkan kapasitas kelembagaan statistik yang efektif dan efisien.

4. Struktur Organisasi



Gambar IV. 1 Struktur Organisasi BPS Sukoharjo

Sumber: (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Badan Pusat Statistik, 2023)

Berdasarkan Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota, untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi BPS di daerah dibentuk Instansi vertikal BPS yang terdiri atas:

- a. BPS Provinsi; dan
- b. BPS Kabupaten/Kota.

BPS Kabupaten/Kota adalah instansi vertikal BPS yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS Provinsi. BPS Kabupaten/Kota dipimpin oleh seorang Kepala.

BPS Kabupaten/Kota mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan statistik dasar di kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, BPS Kabupaten / Kota menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan statistik dasar di kabupaten/kota;
- b. Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas BPS Kabupaten/Kota;
- c. Pelancaran dan pembinaan terhadap kegiatan instansi pemerintah di bidang kegiatan statistik di kabupaten/kota; dan
- d. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tata laksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, persandian, perlengkapan, dan rumah tangga BPS Kabupaten/ Kota.

5. Uraian Tugas

Susunan organisasi BPS Kabupaten/Kota, terdiri atas:

- a. Kepala;

Kepala BPS Kabupaten/Kota mempunyai tugas memimpin BPS Kabupaten/Kota sesuai dengan tugas dan fungsi BPS Kabupaten/Kota serta membina aparatur BPS Kabupaten/ Kota agar berdaya guna dan berhasil guna.

- b. Subbagian Umum; dan

Subbagian Umum mempunyai tugas melakukan penyusunan perencanaan, keuangan, sumber daya manusia, hubungan masyarakat,

hukum dan organisasi, kearsipan, persandian, barang milik negara, perlengkapan dan rumah tangga. Di lingkungan BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota dapat ditetapkan jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan yang pelaksanaannya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

c. Kelompok Jabatan Fungsional.

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, ditetapkan Koordinator Pelaksana Fungsi Pelayanan Fungsional sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota. Koordinator Pelaksana Fungsi Pelayanan Fungsional mempunyai tugas mengoordinasikan dan mengelola kegiatan pelayanan fungsional sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Ketentuan lebih lanjut mengenai pembagian tugas koordinator pelaksana fungsi pelayanan fungsional ditetapkan oleh Kepala BPS.

B. Gambaran Umum Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	16	31,10%
2	Perempuan	26	61,90%
	Jumlah	42	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel IV.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah identitas responden dari jenis kelamin adalah sebagian besar perempuan dengan presentase 61,90% atau sebanyak 26 orang, dan sisanya adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 38,10% atau sebanyak 16 orang. Kebanyakan pegawai BPS Sukoharjo adalah perempuan yang digunakan dalam penelitian ini di Karena kebanyakan Perempuan lebih membutuhkan ketelitian dan pengolahan data,tingginya partisipasi Perempuan dalam Pendidikan yang relevan dan peran Perempuan sangat dibutuhkan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<25 tahun	0	0%
2	26-35 tahun	10	23,81%
3	36-45 tahun	19	45,24%
4	46-55 tahun	11	26,19%
5	> 56 tahun	2	4,76%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel IV.2 di atas, usia karyawan dibagi menjadi empat kategori, yaitu karyawan dengan usia 26-35 tahun memiliki jumlah responden paling banyak yaitu sebanyak 10 orang dengan presentase 23,81%.

Karyawan dengan usia 36-45 tahun memiliki jumlah responden yaitu 19 orang dengan presentase 45,24% karena pada usia ini merupakan angkatan usia produktif kerja, dan karyawan dengan usia 46 -55 tahun memiliki jumlah responden yaitu 11 orang dengan presentase 26,19%, dan pegawai usia >56 tahun memiliki jumlah responden yaitu 2 orang dengan presentase 4,76%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< SMP	0	0%
2	SMA	5	12,20%
3	Diploma	10	24,32%
4	Sarjana	18	43,90%
5	Magister	8	19,51%
6	Lain-lain	0	0%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan pegawai BPS Sukoharjo adalah Sarjana sebanyak 18 orang dengan presentase 43,90%, karena rata rata pegawai adalah lulusan pendidikan Sarjana Statistik yang telah mempunyai *skill* maka mayoritas tingkat pendidikan pada BPS Sukoharjo adalah Sarjana. Selanjutnya tingkat pendidikan Magister sebanyak 8 orang dengan presentase 19,51% dan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 10 orang dengan presentase 24,39%. Dan Tingkat Pendidikan SMA sebanyak 5 orang dengan presentase 12,20%.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai data variabel dilihat dari mean, deviasi standar, nilai minimum dan nilai maksimum menggambarkan persebaran data. Pengujian ini dilakukan untuk pemahaman variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel IV. 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan kerja	42	19	25	22,29	1,402
Motivasi	42	13	20	17,02	1,600
Dukungan Organisasi	42	20	30	25,02	5,798
Kinerja Pegawai	42	19	30	24,43	2,328
Valid N	42				

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja

Variabel kemampuan kerja memiliki nilai minimum sebesar 19 dan nilai maksimum sebesar 25. Nilai mean dan standar deviasi masing-masing sebesar 22,29 dan 1,402. Nilai minimum tersebut ditunjukkan pada responden 36, sedangkan nilai maksimum ditunjukkan pada responden 3 dan 8. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara umum berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat variasi data yang relatif rendah.

2. Motivasi

Variabel motivasi memiliki nilai minimum sebesar 13 dan nilai maksimum sebesar 20. Nilai mean sebesar 17,02 dan standar deviasi sebesar 1,600. Nilai minimum tersebut ditunjukkan pada responden 13, sedangkan nilai maksimum ditunjukkan pada responden 3, 4, 5, dan 8. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi pegawai tergolong baik dengan persebaran data yang relatif merata.

3. Dukungan Organisasi

Variabel dukungan organisasi memiliki nilai minimum sebesar 20 dan nilai maksimum sebesar 30. Nilai mean dan standar deviasi masing-masing sebesar 25,02 dan 5,798. Nilai minimum tersebut ditunjukkan pada responden 17 dan 20, sedangkan nilai maksimum ditunjukkan pada responden 3, 4, dan 5. Standar deviasi yang cukup besar menunjukkan adanya perbedaan persepsi responden terhadap dukungan organisasi yang dirasakan.

4. Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum sebesar 19 dan nilai maksimum sebesar 30. Nilai mean sebesar 24,43 dan standar deviasi sebesar 2,328. Nilai minimum tersebut ditunjukkan pada responden 38, sedangkan nilai maksimum ditunjukkan pada responden 3. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan tingkat variasi data yang masih dalam batas wajar.

D. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2021: 159) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji Multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Adapun pengujian yang dilakukan dalam asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah

yang berdistribusi normal. Uji yang digunakan untuk penelitian ini adalah uji *Kolmogorov Smirnov Test* dengan dasar pengambilan keputusan ialah nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Menurut Ghozali (2021: 218) dasar pengambilan Keputusan uji normalitas menggunakan uji *monte carlo* adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila probabilitas signifikan lebih besar dari pada 0,05 maka data yang sedang diuji terdistribusi normal.
- 2) Apabila probabilitas signifikan lebih kecil sama dengan 0,05 maka data yang sedang diuji tidak berdistribusi secara normal.

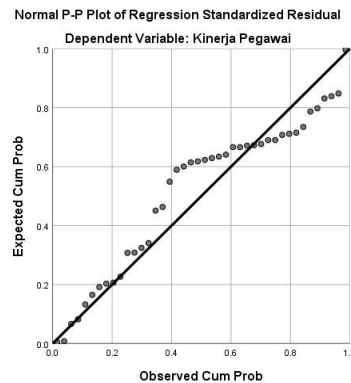
Berikut hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo*:

Tabel IV. 5 Hasil Uji Normalitas *Monte Carlo*

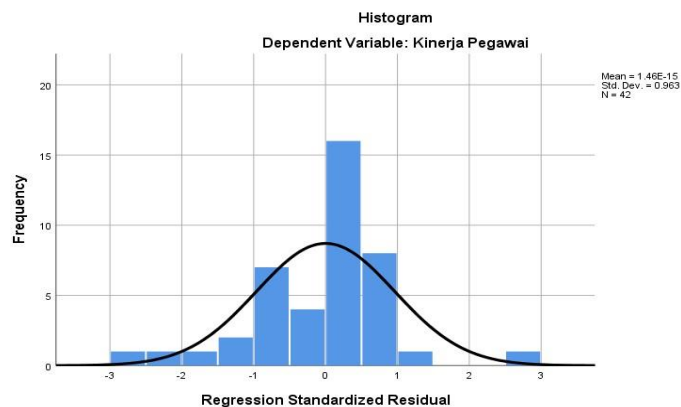
	<i>Unstandardized Residual</i>	Syarat	Keterangan
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	0,092	$> 0,05$	Berdistribusi normal

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel IV.5, nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,092 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini adalah grafik hasil uji normalitas:



Gambar IV. 2 Grafik Normal P-Plot



Gambar IV. 3 Grafik Histogram Uji Normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Syarat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat salah satunya dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai *VIF* ≥ 10 maka terjadi multikolinearitas. Apabila Nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan Nilai *VIF* ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV. 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kemampuan kerja	0,986	1,014	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,840	1,191	Tidak terjadi multikolinearitas
Dukungan Organisasi	0,850	1,176	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel IV.6 diperoleh hasil nilai *tolerance* variabel

Kemampuan kerja sebesar 0,986, variabel Motivasi sebesar 0,840 dan Dukungan Organisasi sebesar 0,850, yang berarti bahwa semua variabel $> 0,10$. Sedangkan nilai VIF pada variabel kemampuan kerja sebesar 1,014, variabel Motivasi sebesar 1,191 dan variabel Dukungan Organisasi sebesar 1,176, berarti bahwa nilai $VIF < 10$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas model regresi antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas diketahui dengan melihat tingkat signifikansi yaitu jika *p-value* $> 5\%$ atau 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi yang baik dalam pengujian ini yaitu jika tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *scatterplot* dan uji *rank spearman* yang dihasilkan dari *output* SPSS.

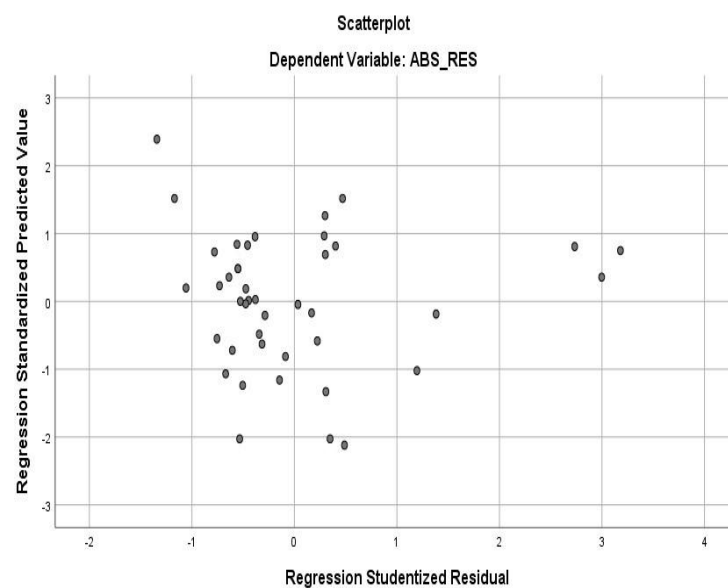
Tabel IV. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Sig 2 Tailed Standar</i>		Keterangan
Kemampuan kerja	0,532	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	0,904	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Dukungan Organisasi	0,937	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2025)

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas pada model regresi karena nilai signifikansi 2 tailed > 0,05.

Grafik *scatterplot* hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

**Gambar IV. 4 Grafik *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar tersebut terlihat data residual menyebar, baik diatas maupun dibawah titik 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, pada penelitian ini model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo.

Berdasarkan dari hasil pengolahan data model regresi dengan program SPSS yang dilakukan dalam hasil pengolahan data yang dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel IV. 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
(Constant)	-3,029	5,972
Kemampuan kerja	0,765	0,227
Motivasi	0,140	0,215
Dukungan Organisasi	0,317	0,120

Sumber: Data diolah (2025)

Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -3,029 + 0,765X_1 + 0,140X_2 + 0,317X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa jika X_1 , X_2 , dan X_3 sama dengan nol, maka nilai Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar -3,029 Sedangkan nilai koefisien regresi pada masing- masing variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut:

- a. Apabila variabel X_1 (Kemampuan kerja) naik satu satuan, dan variabel X_2 (Motivasi), X_3 (Dukungan Organisasi) bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah naik sebesar 0,765.

- b. Apabila variabel X_2 (Motivasi) naik satu satuan, dan variabel X_1 (kemampuan kerja), X_3 (Dukungan Organisasi) bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah naik sebesar 0,140.
- c. Apabila variabel X_3 (Dukungan Organisasi) naik satu satuan, dan variabel X_1 (Kemampuan kerja), X_2 (Motivasi) bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah naik sebesar 0,317.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan semua variabel bebas (kemampuan kerja, motivasi dan dukungan organisasi) dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Dasar pengambilan keputusan pada Uji F yaitu jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_a diterima, hal itu berarti seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dalam penelitian. Namun jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_a ditolak, hal itu berarti seluruh variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dalam penelitian. Analisis hipotesis untuk uji F:

Tabel IV. 9 Hasil Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
<i>Regression</i>	7,688	0,000	H_o ditolak, H_a Diterima
<i>Residual Total</i>			

Sumber: Data diolah (2025)

1) Menyusun Hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

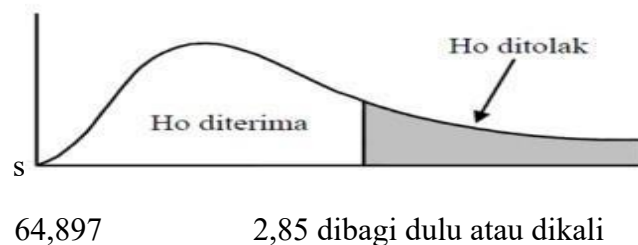
$H_0 : \beta_i = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja, motivasi dan dukungan organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_i \neq \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 > 0$, adanya pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja, motivasi dan dukungan organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

2) *Level of significant* (α) = 0,05

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= 0,05(k-1; n-k) \\ &= 0,05(4-1; 42-4) \\ &= 0,05(3; 38) = 2,85 \end{aligned}$$

3) Kriteria pengujian



Gambar IV. 5 Kriteria Pengujian

H_0 diterima : $F < F(\alpha, k-1, n-k)$

H_0 ditolak : $F > F(\alpha, k-1, n-k)$

4) Perhitungan nilai F_{hitung}

Berdasarkan output data yang diolah menggunakan aplikasi SPSS hasil yang diperoleh F_{hitung} sebesar 7,688

5) Dari hasil analisis di atas telah diketahui, bahwa nilai F_{hitung} sebesar

7,688, syarat uji F ini $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,688 > 2,85$) dan signifikan ($0,000 < 0,05$) maka dari hasil tersebut H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh secara simultan antara kemampuan kerja, motivasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel kemampuan, motivasi dan dukungan organisasi memiliki daya pengaruh terhadap variabel kinerja secara parsial. Syarat dalam pengujian apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel kemampuan kerja, motivasi dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja dan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel kemampuan kerja, motivasi dan dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hasil uji t dapat dilihat dari hasil analisis data sebagai berikut:

Tabel IV. 10 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Kemampuan kerja	3,370			
Motivasi	0,651	2,024	0,519	Ha ditolak
Dukungan Organisasi	2,629	2,024	0,012	Ha diterima

Sumber: Data diolah (2025)

Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)

adalah sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif:

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh positif dan signifikan

kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan
Pusat Statistik Sukoharjo.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan
kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat
Statistik Sukoharjo.

b) Tingkat signifikansi (0.05) $t_{\text{tabel}} = (\alpha/2; n - k)$

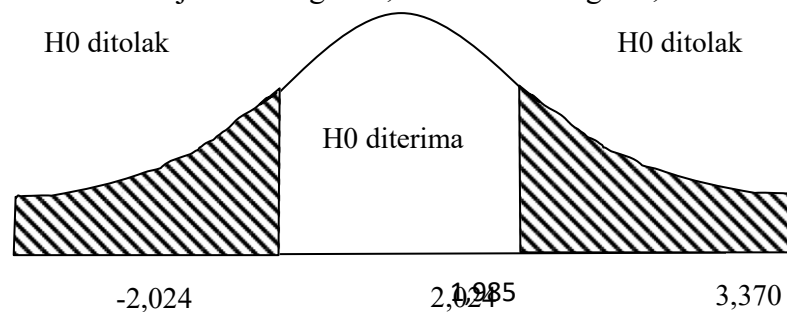
$$= (0,05/2; 42 - 4)$$

$$= (0,025; 38) = 2,024$$

c) Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $-2,024 \leq t_{\text{hitung}} \leq 2,024$

H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} < -2,024$ atau $t_{\text{hitung}} > 2,024$



Gambar IV. 6 Kurva Uji t Kemampuan kerja

d) Menghitung nilai t

Diketahui nilai t_{hitung} pada tabel di atas sebesar 3,370

e) Keputusan

Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,370 > 2,024$) dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo.

2) Pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif:

$H_0 : \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo.

b) Tingkat signifikansi (0.05) $t_{\text{tabel}} = (\alpha/2; n - k)$

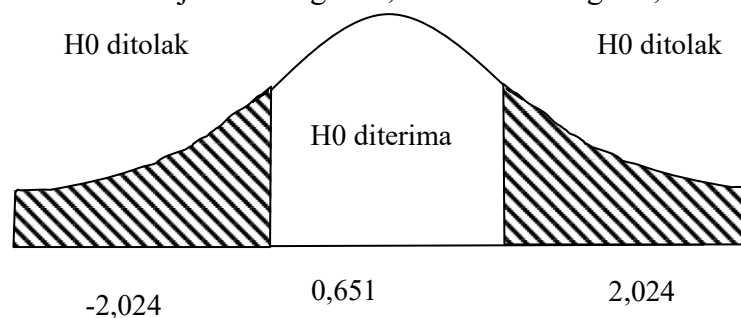
$$= (0,05/2; 42 - 4)$$

$$= (0,025; 38) = 2,024$$

c) Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $-2,024 \leq t_{\text{hitung}} \leq 2,024$

H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} < -2,024$ atau $t_{\text{hitung}} > 2,024$



Gambar IV. 7 Kurva Uji t Motivasi

d) Menghitung nilai t

Diketahui nilai t_{hitung} pada tabel di atas sebesar 0,651.

e) Keputusan

Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,651 < 2,024$) dan nilai signifikansi $0,519 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo.

3) Pengaruh variabel dukungan organisasi (X3) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif:

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo.

b) Tingkat signifikansi (0.05) $t_{tabel} = (\alpha/2; n - k)$

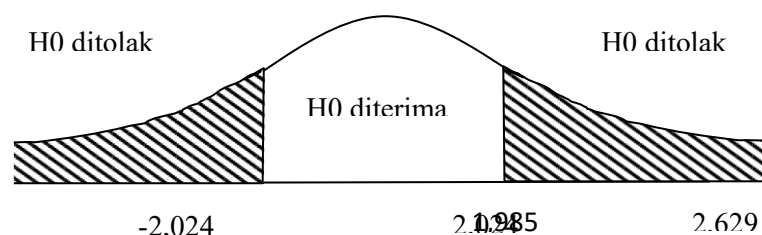
$$= (0,05/2; 42 - 4)$$

$$= (0,025; 38) = 2,024$$

c) Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $-2,024 \leq t_{hitung} \leq 2,024$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} < -2,024$ atau $t_{hitung} > 2,024$



Gambar IV. 8 Kurva Uji t Dukungan Organisasi

d) Menghitung nilai t

Diketahui nilai t_{hitung} pada tabel di atas sebesar 2,629

e) Keputusan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,629 > 2,024$) dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo.

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel kinerja. Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel kemampuan kerja, motivasi dan dukungan organisasi dalam menerangkan variabel kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat *adjusted R square* pada hasil perhitungan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel IV. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,615	0,378	0,329

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis di atas maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,329 atau 32,9%. Determinasi atau sumbangan variabel kemampuan kerja, motivasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo sebesar 32,9%.

Sisanya sumbangan variabel-variabel lain sebesar 67,1% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Hasil penelitian ini tentang variabel kemampuan kerja, motivasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo :

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo

Hasil perhitungan SPSS nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,370 > 2.024$) dan nilai signifikan ($0,002 < 0,05$) maka hipotesis diterima. Artinya variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo. Hal ini menunjukkan dari penguasaan terhadap tugas-tugas statistik, pemahaman terhadap sistem pendataan digital, ketelitian dalam pengolahan data, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Pegawai yang memiliki kemampuan intelektual tepat waktu, serta menghasilkan data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kemampuan kerja memiliki beberapa indikator yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan intelektual, kemampuan kognitif, kemampuan emosional, kemampuan fisik, serta dampak kemampuan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Indikator mematuhi peraturan dengan r_{hitung} 0,725 dan reliabel memiliki keterkaitan paling kuat terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan intelektual merupakan dasar utama yang memengaruhi keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, karena berkaitan dengan kecerdasan, kemampuan berpikir logis, serta pemahaman terhadap

tugas yang diberikan. Dalam pelaksanaan pekerjaan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo, kemampuan intelektual sangat dibutuhkan mengingat pekerjaan pegawai berkaitan dengan pengolahan dan analisis data statistik yang menuntut ketelitian dan ketepatan. Pegawai yang memiliki kemampuan intelektual baik cenderung mampu memahami instruksi kerja dengan cepat, mengolah data secara akurat, serta mengambil keputusan yang tepat sehingga kesalahan kerja dapat diminimalkan dan kualitas hasil pekerjaan meningkat.

Selain kemampuan intelektual, kemampuan kognitif juga berperan penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan, karena berkaitan dengan kemampuan mengingat, memahami, mempelajari hal baru, serta memecahkan masalah yang muncul selama bekerja. Dalam konteks pekerjaan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo, kemampuan kognitif terlihat dari kemampuan pegawai dalam memahami prosedur sensus dan survei, penggunaan aplikasi pengolahan data, serta penyesuaian terhadap perubahan sistem kerja dan teknologi. Pegawai yang memiliki kemampuan kognitif baik akan lebih mudah beradaptasi dengan perkembangan tersebut sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Selanjutnya, kemampuan emosional turut mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai, terutama dalam hal pengendalian diri, kerja sama tim, serta kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja maupun masyarakat. Dalam kegiatan operasional Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo, pegawai sering menghadapi tekanan kerja, target waktu, serta interaksi langsung dengan responden, sehingga kemampuan mengelola

emosi menjadi sangat penting. Pegawai yang memiliki kemampuan emosional baik akan mampu tetap sabar, profesional, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Di samping itu, kemampuan fisik juga menjadi faktor pendukung yang tidak kalah penting, karena berkaitan dengan kondisi kesehatan, stamina, dan ketahanan tubuh dalam menjalankan tugas. Beberapa kegiatan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo, seperti survei lapangan dan pendataan, memerlukan mobilitas tinggi dan aktivitas yang cukup melelahkan. Pegawai yang memiliki kondisi fisik yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tidak mudah mengalami kelelahan, serta tetap menjaga produktivitas kerja.

Dampak kemampuan memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kemampuan yang baik pada keempat aspek tersebut cenderung mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan menghasilkan kinerja yang berkualitas, yang ditunjukkan melalui ketepatan waktu penyelesaian tugas, minimnya kesalahan kerja, serta meningkatnya produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya, keterbatasan kemampuan dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan dan berpotensi menurunkan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, penulis menilai bahwa kemampuan pegawai di Badan Pusat Statistik Sukoharjo memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi. Penguasaan terhadap tugas-tugas statistik, pemahaman sistem kerja berbasis digital, serta ketelitian dalam pengolahan data menjadi faktor utama yang

mendorong pegawai mampu bekerja secara efektif dan menghasilkan output yang berkualitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan pegawai melalui pelatihan, pengembangan diri, dan dukungan organisasi sangat diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal peningkatan kemampuan pegawai secara berkelanjutan merupakan kebutuhan strategis agar kinerja pegawai tetap optimal dan selaras dengan tuntutan profesionalisme serta akuntabilitas instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akmalia *et al.*, (2022), Maharani *et al.*, 2022), dan (Fauzi (2021) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja yang mendukung kinerja pegawai tercermin melalui kemampuan intelektual, kemampuan kognitif, kemampuan emosional, kemampuan fisik, serta dampak kemampuan terhadap pelaksanaan pekerjaan dengan kemampuan kerja yang baik mampu memahami tugas secara optimal, mengelola emosi dalam bekerja, beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, serta melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, sehingga mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Hipotesis terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik

Sukoharjo

Hasil perhitungan SPSS nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,652 > 2.024$) dan nilai signifikan ($0,0519 < 0,05$) maka hipotesis diterima. Artinya variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik

Sukoharjo. Jika variabel Motivasi meningkat, maka kinerja pegawai akan menurun. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti meskipun pegawai memiliki motivasi yang baik, hal tersebut tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi memiliki beberapa indikator yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, yaitu gaji yang diterima, rekan kerja, kondisi kerja, serta promosi yang diperoleh. Indikator mematuhi peraturan dengan rhitung tertinggi 0,806 dan reliabel memiliki keterkaitan paling kuat terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo dapat dilihat dari indikator gaji yang diterima. Gaji merupakan bentuk penghargaan langsung atas pekerjaan yang dilakukan pegawai. Dalam lingkungan penelitian, gaji yang diberikan sesuai dengan ketentuan instansi pemerintah mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap tugas pengolahan data statistik yang membutuhkan ketelitian tinggi. Ketika pegawai merasa kompensasi yang diterima adil dan mencukupi, maka semangat kerja serta keinginan untuk mencapai target kinerja juga meningkat.

Rekan kerja hubungan antarpegawai di lingkungan kantor yang harmonis menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kolaborasi. Dalam pelaksanaan tugas di BPS Sukoharjo yang sering menuntut kerja tim, seperti kegiatan sensus dan survei lapangan, dukungan serta kerja sama rekan kerja menjadi faktor penting yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif. Hubungan yang baik dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Kondisi kerja yang kondusif, baik dari segi fasilitas, keamanan, maupun kenyamanan ruang kerja, sangat berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Di BPS Sukoharjo, ketersediaan sarana seperti komputer, jaringan internet, serta ruang kerja yang tertata mendukung kelancaran proses pengolahan data dan administrasi. Kondisi kerja yang baik membuat pegawai lebih fokus, produktif, dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan.

Promosi jabatan juga menjadi pendorong motivasi yang penting. Kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan memberikan harapan bagi pegawai untuk berkembang dalam kariernya. Dalam konteks penelitian di BPS Sukoharjo, adanya sistem penilaian kinerja dan peluang promosi berdasarkan prestasi kerja mendorong pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Pegawai yang melihat adanya peluang kemajuan karier cenderung memiliki komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, penulis berpendapat bahwa motivasi kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Sukoharjo belum menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki dorongan dan semangat kerja yang cukup baik, hal tersebut belum secara langsung tercermin dalam pencapaian kinerja. Situasi ini mengindikasikan adanya faktor lain, seperti sistem kerja, beban tugas, atau kebijakan organisasi, yang lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi kerja itu sendiri. Hipotesis tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yosivina & Marwansyah (2025), Ernawati *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tidak signifikannya pengaruh motivasi terhadap kinerja tercermin dari adanya keterbatasan kebijakan organisasi yang membatasi ruang gerak pegawai dalam menyalurkan motivasi kerjanya, seperti ketentuan terkait waktu lembur dan penyelesaian pekerjaan. Meskipun pegawai memiliki dedikasi dan loyalitas tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kebijakan manajemen yang tidak memperkenankan penyelesaian tugas di luar jam kerja menyebabkan pekerjaan harus ditunda ke hari berikutnya. Kondisi ini membuat motivasi kerja yang dimiliki pegawai belum dapat sepenuhnya terefleksikan dalam peningkatan kinerja, sehingga motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Wuwungan *et al.*, (2020) yang dilakukan pada PT Bank SulutGo di Cabang Utama, penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan

Pusat Statistik Sukoharjo

Hasil perhitungan SPSS nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,629 > 2.024$) dan nilai signifikan ($0,012 < 0,05$) maka hipotesis diterima. Artinya variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo. Dukungan organisasi di BPS Sukoharjo tercermin dari perhatian pimpinan, ketersediaan fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta komunikasi yang baik antarpegawai.

Pegawai yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta semangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.

Dukungan organisasi memiliki beberapa indikator yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, yaitu fasilitas, materiel, moril, peran pimpinan, keadilan, serta kondisi kerja. Indikator mematuhi peraturan dengan rhitung 0,869 dan reliabel memiliki keterkaitan paling kuat terhadap kinerja pegawai.

Dukungan organisasi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya melalui penyediaan fasilitas kerja. Fasilitas yang memadai seperti komputer, perangkat lunak pengolahan data, jaringan internet, serta sarana pendukung administrasi sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas statistik yang membutuhkan ketelitian dan kecepatan. Ketersediaan fasilitas yang baik membuat pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan mengurangi hambatan teknis dalam pelaksanaan tugas.

Dukungan materiel juga berperan dalam menunjang kinerja pegawai. Dukungan ini dapat berupa penyediaan anggaran operasional, perlengkapan kerja lapangan, serta kebutuhan administrasi yang diperlukan dalam kegiatan sensus dan survei. Dengan adanya dukungan materiel yang cukup, pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus menghadapi kendala kekurangan sumber daya, sehingga target pekerjaan dapat tercapai secara optimal.

Dukungan moril juga menjadi aspek penting dalam lingkungan kerja. Bentuk dukungan moril seperti penghargaan atas prestasi kerja, perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, serta suasana kerja yang menghargai

kontribusi individu mampu meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja. Di lingkungan BPS Sukoharjo, dukungan moril dari organisasi membuat pegawai merasa dihargai sehingga terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Peran pimpinan turut menentukan kuat atau lemahnya dukungan organisasi. Pimpinan yang mampu memberikan arahan, bimbingan, serta pengawasan yang jelas akan membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, pimpinan yang terbuka terhadap masukan dan mampu membangun komunikasi yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Kondisi ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab.

Keadilan juga berpengaruh terhadap persepsi dukungan organisasi. Perlakuan yang adil dalam pembagian tugas, penilaian kinerja, maupun pemberian penghargaan akan menumbuhkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Di BPS Sukoharjo, penerapan prinsip keadilan membuat pegawai merasa diperlakukan secara setara sehingga meningkatkan komitmen dan loyalitas terhadap instansi.

Kondisi kerja yang kondusif memperkuat dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tertib memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Kondisi kerja yang baik juga membantu menjaga kesehatan fisik dan mental pegawai, sehingga mereka mampu mempertahankan kualitas kinerja dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, penulis menilai bahwa dukungan organisasi di Badan Pusat Statistik Sukoharjo berperan besar

dalam membentuk kinerja pegawai. Perhatian yang diberikan oleh pimpinan, ketersediaan sarana dan prasarana kerja, serta terciptanya suasana kerja yang nyaman dan komunikatif mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih bertanggung jawab. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketika pegawai merasakan dukungan nyata dari organisasi, mereka cenderung menunjukkan komitmen dan kinerja yang lebih optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendi *et al.*, (2025), Arifin & Darmawan (2022), dan Murthy *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dukungan organisasi yang mendorong peningkatan kinerja tercermin melalui ketersediaan fasilitas dan dukungan materiel, dukungan moril, peran pimpinan, keadilan organisasi, serta kondisi kerja yang kondusif. Penerapan keadilan dalam organisasi mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan dihargai bagi pegawai, sehingga meningkatkan motivasi, komitmen, serta efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja. Kondisi ini pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Sukoharjo secara keseluruhan.

Hipotesis terbukti kebenarannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

4. Kesimpulan

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo.
2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo.
3. Dukungan Organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Sukoharjo.

5. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat antara lain:

1. Secara teoritis

Diharapkan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lainnya selain kemampuan, motivasi dan dukungan organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja, mengingat masih terdapat variabel yang mempengaruhi kinerja di luar penelitian ini seperti sistem kerja, beban tugas, pemanfaatan teknologi informasi, kualitas sistem informasi, kompetensi teknologi pegawai, keamanan informasi dan lain-lain.

2. Secara praktis

- a. Disarankan kepada pimpinan Badan Pusat Statistik Sukoharjo agar terus memberikan dukungan dan perhatian kepada pegawai, baik melalui

komunikasi yang baik, pembinaan, maupun keterlibatan langsung dalam penyelesaian permasalahan kerja, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

- b. Diharapkan pegawai dapat terus meningkatkan kemampuan dan kedisiplinan dalam bekerja, seperti memanfaatkan waktu kerja secara efektif, datang tepat waktu, serta mematuhi aturan dan prosedur kerja yang berlaku, agar pelayanan yang diberikan dapat berjalan dengan optimal.
- c. Disarankan agar kepala Badan Pusat Statistik Sukoharjo terus menjaga dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan kondusif, serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan kinerja dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, E., Surono, Y., Budiningtyas, D.P., Al Maududi, S., Azrianto, Fahmi, A., Saputra, Z. & Hutabarat 2023. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Motivasi Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3): 984–994.
- Akmalia, N., Conoras, M.I.Y. & Yulia 2022. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Golden Bay Batam Tahun 2021. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1): 67–80.
- Amalia, D. & Awaliyah, S. 2025. Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Jatinegara Kota Jakarta Timur. *Ikraith-Ekonomika*, 8(1): 203–216.
- Anonim, n.d. *Pengantar metodologi penelitian*.
- Arifin, S. & D, D. 2022. Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 06(01): 33–43.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryadi, T. 2020. *Analisis Efektifitas Kerja Pegawai (Studi Pada Bidang Pemeliharaan & Peningkatan Jalan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Cirebon)*. Cirebon: CV Elsi Pro.
- Efendi, R., Elmas, M.S.H. & Rahajeng, Y. 2025. Pengaruh Etika Kerja , Pengembangan SDM dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Probolinggo. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4): 7030–7042.
- Ernawati, F.Y., Siswanto, A. & Budiyo, R. 2023. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. *Jurnal STIE Semarang*, 15(3): 156–173.
- Fauzi, R. 2021. The Effect Of Motivation And Employment Ability On Employee Performance In The Payment Of Motor Vehicle Tax Services In Samsat, Sukabumi City. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(2): 123–133.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. 10 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, R., Rusydi, M. & Makassar, U.M. 2025. Jurnal Kreasi Ekonomi Nusantara. *Jurnal Kreasi Ekonomi Nusantara*. 6(4): 1–14.
- Hartono, R., Achmad, & Rusydi, M. (2025). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Purnama Sinar Gumilang Makassar. *Jurnal Kreasi Ekonomi Nusantara*, 6(4).
- Hildawati, Lalu, S., Prisuna, B.F., Husnita, L., Mardikawati, B., Isnaini, S., Wakhyudin, Setiawan, H., Hadiyat, Y., Sroyer, A.M. & Saktisyahputra 2024. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa*

- Data Statistik*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Husein, Basem, Z. & Rahman, A.S. 2025. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Skill, Motivasi, Dan Disiplin Kerja)*. Solok: PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Istiatin, Mursito, B. & Sudarwati 2023. *Modul Metodologi Penelitian*. Surakarta: Commercial Printing.
- Karlinda, A.E., Nadilla, N. & Sopali, M.F. 2022. Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Ekobistek*, 11(2): 73–78.
- Kerja, P.P., Timur, T.J., Sangidah, U., Septyarini, E. & Yogyakarta, S.T. 2022. Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah. 4(1): 116–135.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M.T. & Ismawati 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. Banten: CV AA Rizky.
- Maharani, A., Tanjung, H. & Pasaribu, F. 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1): 30–41.
- Marwansyah, S. 2025. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan DKI Jakarta. 1(4).
- Maskurochman, A., Nugroho, M. & Riyadi, S. 2020. The influence of transformational leadership , organizational support, and job satisfaction on motivation and employee performance. 07(01): 13–24.
- Murthy, Y.C., Prasetyo, I. & Utari, W. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro. *Buletiin Bisnis & Manajemen*, 09(02): 176–187.
- Mustafa, D. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, Dan Aplikasi)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Narpati, B., Sudiantini, D. & Meutia, K.I. 2022. *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep)*. Banyumas: CV Pena Persada.
- Norawati, S. & Nurmansyah 2025. *Meningkatkan Kinerja Pegawai (Pendekatan Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja)*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Badan Pusat Statistik 2023. *Struktur Organisasi BPS*. ppid.bps.go.id.
- Pratiwi, N.M.D.D. & Bagia, I.W. 2021. Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1): 22–28.
- Rahayu, E.S., Widiastuti, E., Sarsiti & Trisnowati, J. 2025. The Effect of Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at Grogol Public Health Center, Sukoharjo Regency. *Journal of Economics Finance and Management Studies*, 8(9): 6239–6252.

- Rahmawati, R.T., Nur, D.I. & Pertiwi, T.K. 2025. The Influence Of Organizational Support On Employee Performance Through Employee Engagement And Proactive Work Behavior Among Employees Of The Ngawi Regency Inspectorate. *SJIP Sosioedukasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 14(3): 1972–1986.
- Sangidah, U., Prayekti, & Septyarini, E. (2022). Pengaruh pelatihan kerja, kepemimpinan transformasional dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(1), 116–135.
- Siahaan, D.S.Y., Anwar, Y. & Ritonga, H.M. 2021. The Influence of Ability, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance (Study on Honorary Employees at the Department of Transportation of the City of Binjai). *Konfrontasi Journal: Culture, Economy, and Social Changes*, 9(3): 483–495.
- Silaen, N.R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M.R., Mahriani, E., Tanjung, R., Trwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D.G., Lestari, A.S., Arifudin, O., Rialmi, Z. & Putra, S. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Soelistya, D., Desembrianita, E. & Tafrihi, W. 2021. *Strong Point Kinerja Karyawan (Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja)*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. & Wagiman 2023. *Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Umar, A. 2025. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Wibowo, W., Indriyani, A., Riono, S.B., Syaifulloh, M., Ikhwan, S. & T, R. 2020. *Analisis Kompetensi Individu Dukungan Organisasi Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Penerbit Yayasan Barcode.
- Wulandari, V.C., Manurung, L. & Wibowo, S. 2022. The Effect Of Work Culture And Work Motivation On The Performance Of Central BPS Employees. *DiA: Jurnal Administrasi Publik*, 20(1): 54–65.
- Wuwungan, M.B.A., Nelwan, O.S. & Uhing, Y. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 8(1): 75–84.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI DI BADAN PUSAT STATISTIK SUKOHARJO

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Di Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Esti Nur Azizah, Mahasiswi S1 program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna penyusunan tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul “Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Dukungan Organisasi di Badan Pusat Statistik Sukoharjo”.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya selaku peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Sdr/I agar bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini sematamata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian guna penyusunan skripsi dan akan dijaga kerahasiaannya. Demikian atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I responden yang telah meluangkan waktunya, saya ucapkan terimakasih. Apabila ada kekurangan atau kesalahan pada penulisan/perkataan, saya memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

Esti Nur Azizah

Email : estinurazizah1@gmail.com

DAFTAR PERNYATAAN

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI KEMAMPUAN KERJA,
MOTIVASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI DI BADAN PUSAT
STATISTIK SUKOHARJO**

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Dimohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pernyataan yang ada.
3. Berilah tanda *ceklist* (✓) pada kolom jawaban yang telah disediakan.
4. Terdapat lima (5) alternatif pengisian jawaban pada setiap pernyataan, yaitu :

Sangat Setuju (SS) skor (5)

Setuju (S) Skor (4)

Netral	(N)	Skor (3)
--------	-------	------------

Tidak Setuju (TS) Skor (2)

Sangat Tidak Setuju (STS) Skor (1)

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan

3. Usia : ☐ < 25 tahun ☐ 46-55 tahun

☐ 26-35 tahun☐ > 56 tahun☐ 36- 45 tahun4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMP/Sederajat ☐ Sarjana☐ SMA/SMK/Sederajat ☐Magister ☐Diploma ☐ Lainnya.....5. Lama Masa Bekerja : ☐ > 1 tahun ☐ 4-6 tahun☐ 1-2 tahun ☐ > 6 tahun☐ 2- 4 tahun

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang diberikan dengan tepat waktu.					
2.	Saya dapat menghasilkan pekerjaan yang rapi dan akurat.					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri					
4.	Saya dapat memberikan saran atau alternatif solusi dalam pekerjaan.					
5.	Saya dapat bekerja dengan baik dalam situasi baru.					
6.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk mempercepat pekerjaan.					

2. Variabel Kemampuan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya mampu memahami informasi dan intruksi pekerjaan dengan baik.					
2.	Saya mampu mengambil keputusan sesuai kebutuhan pekerjaan.					
3.	Saya dapat mengendalikan emosi saat bekerja dalam tekanan.					
4.	Saya merasa memiliki kondisi fisik yang mendukung pekerjaan.					
5.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					

3. Variabel Motivasi (X2)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya menerima gaji tepat waktu.					

2.	Saya memiliki rekan kerja yang memberikan dukungan saat menghadapi kendala pekerjaan.					
3.	Saya memiliki lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif.					
4.	Saya merasa memiliki peluang untuk mendapatkan promosi di masa depan.					

4. Variabel Dukungan Organisasi (X3)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya dapat menggunakan fasilitas yang diberikan yang memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Perlengkapan materiel yang diberikan sesuai dengan standar pekerjaan.					
3.	Saya merasa bersemangat dalam menjalankan tugas setiap hari.					
4.	Pimpinan memberikan arahan yang jelas dan dukungan ketika saya menghadapi kesulitan.					
5.	Saya merasa pembagian pekerjaan merata dan adil					

6.	Saya merasa lingkungan kerja aman, nyaman dan terjaga kebersihannya					
----	--	--	--	--	--	--

LAMPIRAN II
Data Scoring 15 Responden Uji Instrumen

No	Kemampuan						Motivasi					Dukungan Organisasi							Kinerja						
	P1	P2	P3	P4	P5	TP	M1	M2	M3	M4	TM	D1	D2	D3	D4	D5	D6	TD	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Tk
1	4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	18	5	5	4	5	4	5	28	4	4	5	4	4	4	25
2	5	5	4	4	5	23	3	5	5	5	18	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	5	4	5	27
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29
6	5	4	5	4	5	23	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	3	5	26
7	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	18	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	4	5	5	29
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	5	5	4	5	28	4	4	4	5	5	4	26
9	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	4	4	4	25
10	4	4	5	4	5	22	5	5	5	4	19	5	4	4	5	4	5	27	4	4	5	4	3	4	24
11	4	4	4	5	4	21	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	5	29	3	4	3	4	3	3	20
12	3	5	5	5	4	22	4	4	4	3	15	5	5	4	3	5	4	26	4	5	5	3	4	4	25
13	4	5	5	4	5	23	3	4	3	3	13	3	3	4	5	3	3	21	4	3	3	3	3	4	20
14	4	3	5	4	5	21	4	4	4	5	17	4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	5	3	4	24
15	4	3	5	5	4	21	4	4	4	4	16	4	3	3	4	3	4	21	4	5	4	4	4	3	24

LAMPIRAN III
Data Scoring 42 Responden Uji Analisa Data

No	Kemampuan						Motivasi					Dukungan Organisasi							Kinerja						
	P1	P2	P3	P4	P5	TP	M1	M2	M3	M4	TM	D1	D2	D3	D4	D5	D6	TD	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Tk
1	4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	18	5	5	4	5	4	5	28	4	4	5	4	4	4	25
2	5	5	4	4	5	23	3	5	5	5	18	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	5	4	5	27
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29
6	5	4	5	4	5	23	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	3	5	26
7	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	18	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	4	5	5	29
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	5	5	4	5	28	4	4	4	5	5	4	26
9	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	4	4	4	25
10	4	4	5	4	5	22	5	5	5	4	19	5	4	4	5	4	5	27	4	4	5	4	3	4	24
11	4	4	4	5	4	21	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	5	29	3	4	3	4	3	3	20
12	3	5	5	5	4	22	4	4	4	3	15	5	5	4	3	5	4	26	4	5	5	3	4	4	25
13	4	5	5	4	5	23	3	4	3	3	13	3	3	4	5	3	3	21	4	3	3	3	3	4	20
14	4	3	5	4	5	21	4	4	4	5	17	4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	5	3	4	24
15	4	3	5	5	4	21	4	4	4	4	16	4	3	3	4	3	4	21	4	5	4	4	4	3	24
16	5	5	3	3	5	21	5	3	4	5	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	4	4	4	22
17	5	3	5	5	5	23	4	5	2	4	15	3	3	3	4	4	3	20	2	5	5	3	4	5	24
18	4	5	4	3	5	21	5	2	5	5	17	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	4	4	2	22
19	5	5	3	5	3	21	4	5	4	5	18	2	5	5	5	5	5	27	3	5	2	5	5	5	25
20	5	5	3	5	4	22	5	4	3	5	17	4	3	3	3	4	3	20	4	4	3	4	4	3	22
21	4	4	5	5	3	21	4	5	3	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	4	5	5	24	5	5	3	3	16	2	5	3	5	5	5	25	3	4	4	5	5	5	26
23	5	3	5	4	5	22	3	4	5	5	17	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	3	5	5	25
24	5	5	4	5	5	24	5	5	3	4	17	5	3	5	5	2	5	25	5	4	3	4	5	5	26
25	5	5	3	5	4	22	3	5	5	5	18	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
26	5	5	4	4	5	23	5	4	3	2	14	5	4	5	4	4	5	27	5	5	4	5	4	3	26
27	5	3	5	4	5	22	5	3	3	4	15	5	4	4	3	5	5	26	5	2	3	5	5	5	25
28	5	2	5	5	5	22	2	5	5	5	17	5	5	3	5	5	3	26	5	5	3	5	5	2	25
29	4	5	4	5	5	23	2	3	5	5	15	5	4	5	4	3	5	26	5	4	5	4	4	4	26
30	5	4	5	5	4	23	5	5	3	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25
31	4	5	5	5	5	24	5	4	3	5	17	4	4	3	4	3	4	22	4	3	5	4	4	4	24
32	3	4	4	5	4	20	4	5	3	5	17	4	4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	4	4	22
33	5	3	5	5	5	23	5	5	5	3	18	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	5	25
34	5	5	3	5	4	22	5	3	5	4	17	4	4	2	4	3	4	21	4	4	2	4	4	4	22
35	5	5	3	5	5	23	5	5	3	5	18	4	4	4	4	2	3	21	4	4	4	4	4	5	25
36	4	5	2	5	3	19	5	5	3	4	17	5	5	5	5	4	4	28	5	3	4	4	5	2	23
37	5	5	5	4	5	24	2	5	4	5	16	4	4	4	4	2	5	23	4	4	5	4	4	5	26
38	5	5	3	4	5	22	5	3	3	5	16	4	4	5	4	4	5	26	4	2	4	3	4	2	19
39	5	4	2	5	5	21	2	5	5	3	15	5	4	5	5	4	5	28	4	4	4	4	5	5	26
40	4	5	5	5	5	24	3	5	3	5	16	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	3	5	24
41	5	3	4	3	5	20	5	4	5	3	17	5	4	3	3	4	5	24	5	4	2	3	3	4	21
42	5	5	5	3	5	23	5	3	5	5	18	5	3	3	3	2	5	21	5	4	3	3	3	5	23

LAMPIRAN IV

Data Responden

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki – laki	16	38,10%
2	Perempuan	26	61,90%
	Jumlah	42	100

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 25 tahun		0
2	26 – 35 tahun	10	23,81
3	36 – 45 tahun	19	45,24
4	46 – 55 tahun	11	26,19
5	> 56 tahun	2	4,76
	Jumlah	42	100

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< SMP	0	0
2	SMA	5	12,20
3	Diploma	10	24,39
4	Sarjana	18	43,90
5	Magister	8	19,51
6	Lain – lain	0	0
	Jumlah	42	100

Lampiran V
Hasil Uji Instrumen 15 Responden
Hasil Uji Validitas Kinerja

Correlations

		K1.1	K1.2	K1.3	K1.4	K1.5	K1.6	K_Tota l
K1.1	Pearson Correlation	1	.520*	.277	.331	.492	.925**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.047	.317	.229	.062	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
K1.2	Pearson Correlation	.520*	1	.373	.110	.483	.342	.659**
	Sig. (2-tailed)	.047		.171	.697	.068	.212	.008
	N	15	15	15	15	15	15	15
K1.3	Pearson Correlation	.277	.373	1	.093	.412	.292	.596*
	Sig. (2-tailed)	.317	.171		.740	.127	.291	.019
	N	15	15	15	15	15	15	15
K1.4	Pearson Correlation	.331	.110	.093	1	.415	.330	.554*
	Sig. (2-tailed)	.229	.697	.740		.124	.229	.032
	N	15	15	15	15	15	15	15
K1.5	Pearson Correlation	.492	.483	.412	.415	1	.423	.789**
	Sig. (2-tailed)	.062	.068	.127	.124		.116	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
K1.6	Pearson Correlation	.925*	.342	.292	.330	.423	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.212	.291	.229	.116		.001

N		15	15	15	15	15	15	15
K_Tot al	Pearson Correlat ion	.824**	.659**	.596*	.554*	.789**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.019	.032	.000	.001	
	N	15	15	15	15	15	15	15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja

Correlations

		P2.1	P2.2	P2.3	P2.4	P2.5	P2_Total
P2.1	Pearson Correlation	1	.603*	.250	.000	.523*	.712**
	Sig. (2-tailed)		.017	.369	1.000	.045	.003
	N	15	15	15	15	15	15
P2.2	Pearson Correlation	.603*	1	.439	.520*	.485	.904**
	Sig. (2-tailed)	.017		.102	.047	.067	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P2.3	Pearson Correlation	.250	.439	1	.456	.075	.656**
	Sig. (2-tailed)	.369	.102		.087	.791	.008
	N	15	15	15	15	15	15
P2.4	Pearson Correlation	.000	.520*	.456	1	-.055	.547*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.047	.087		.847	.035
	N	15	15	15	15	15	15
P2.5	Pearson Correlation	.523*	.485	.075	-.055	1	.582*
	Sig. (2-tailed)	.045	.067	.791	.847		.023
	N	15	15	15	15	15	15
P2_Total	Pearson Correlation	.712**	.904**	.656**	.547*	.582*	1

Sig. (2-tailed)	.003	.000	.008	.035	.023	
N	15	15	15	15	15	15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Motivasi

Correlations

		M3.1	M3.2	M3.3	M3.4	M3_Total
M3.1	Pearson Correlation	1	.459	.576*	.331	.756**
	Sig. (2-tailed)		.085	.025	.229	.001
	N	15	15	15	15	15
M3.2	Pearson Correlation	.459	1	.704**	.520*	.800**
	Sig. (2-tailed)	.085		.003	.047	.000
	N	15	15	15	15	15
M3.3	Pearson Correlation	.576*	.704**	1	.613*	.892**
	Sig. (2-tailed)	.025	.003		.015	.000
	N	15	15	15	15	15
M3.4	Pearson Correlation	.331	.520*	.613*	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.229	.047	.015		.001
	N	15	15	15	15	15
M3_Total	Pearson Correlation	.756**	.800**	.892**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	
	N	15	15	15	15	15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Dukungan Organisasi

Correlations

		D4.1	D4.2	D4.3	D4.4	D4.5	D4.6	D_Total
D4.1	Pearson Correlation	1	.746**	.513	.157	.713**	.663**	.798**
	Sig. (2-tailed)		.001	.050	.576	.003	.007	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
D4.2	Pearson Correlation	.746**	1	.584*	.134	.795**	.514*	.805**
	Sig. (2-tailed)	.001		.022	.634	.000	.050	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
D4.3	Pearson Correlation	.513	.584*	1	.688**	.721**	.561*	.874**
	Sig. (2-tailed)	.050	.022		.005	.002	.029	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
D4.4	Pearson Correlation	.157	.134	.688**	1	.220	.424	.571*
	Sig. (2-tailed)	.576	.634	.005		.430	.115	.026
	N	15	15	15	15	15	15	15
D4.5	Pearson Correlation	.713**	.795**	.721**	.220	1	.550*	.853**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002	.430		.034	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
D4.6	Pearson Correlation	.663**	.514*	.561*	.424	.550*	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.007	.050	.029	.115	.034		.001
	N	15	15	15	15	15	15	15
D_Total	Pearson Correlation	.798**	.805**	.874**	.571*	.853**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.026	.000	.001	
	N	15	15	15	15	15	15	15

Lampiran VI

Hasil Uji Reliabilitas Kinerjs

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	7

Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	5

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	4

Hasil Uji Reliabilitas Dukungan Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	6

Lampiran VII Hasil Uji Statistik Deskriptif

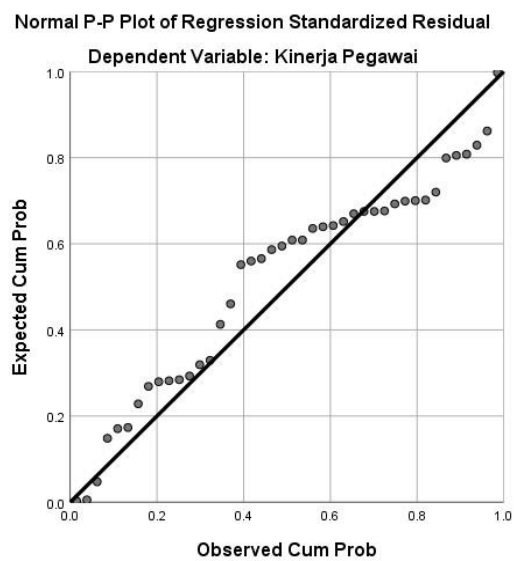
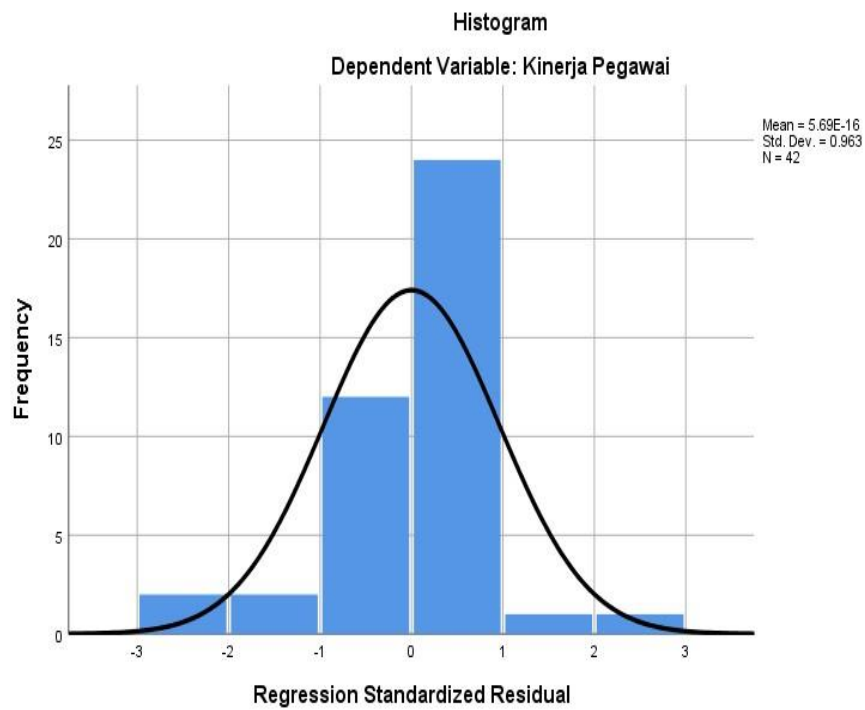
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan kerja	42	19	25	22.29	1.402
Motivasi	42	13	20	17.02	1.600
Dukungan Organisasi	42	20	30	25.02	2.798
Kinerja Pegawai	42	19	30	24.43	2.328
Valid N (listwise)	42				

LAMPIRAN VIII

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83607705
Most Extreme Differences Absolute		.173
	Positive	.130
	Negative	-.173
Test Statistic		.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c
Monte Carlo Sig. (2tailed)	Sig.	.146 ^d
	99% Confidence Interval Lower Bound	.137
	Upper Bound	.155

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

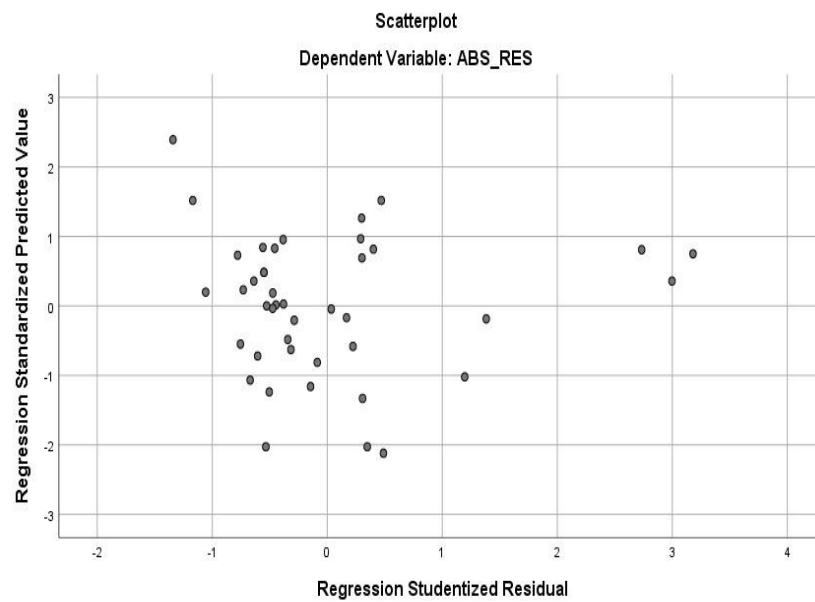
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Lampiran IX
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.029	5.972		-.507	.615		
Kemampuan kerja	.765	.227	.434	3.370	.002	.986	1.014
Motivasi	.140	.215	.091	.651	.519	.840	1.191
Dukungan Organisasi	.317	.120	.365	2.629	.012	.850	1.176

Lampiran X

Uji Heterokedastisitas



		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	3.628	3.790		.957	.345	
	Kemampuan kerja	-.091	.144	-.102	-.630	.532	.986 1.014
	Motivasi	-.017	.136	-.021	-.121	.904	.840 1.191
	Dukungan Organisasi	.006	.076	.014	.079	.937	.850 1.176

a. Dependent Variable: ABS_RES

LAMPIRAN XI

Hasil Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	a.	Unstandardized	Standardized	Collinearity			
		Coefficients	Coefficients	Statistics			
		B	Beta	t	Sig.	Tolerance	Dependent VIF
1	(Constant)	-3.029		-.507	.615		
	Kemampuan kerja	.765	.434	3.370	.002	.986	1.014
	Motivasi	.140	.091	.651	.519	.840	1.191
	Dukungan Organisasi	.317	.365	2.629	.012	.850	1.176

Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN XII

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.884	3	31.295	7.688	.000 ^b
	Residual	154.688	38	4.071		
	Total	248.571	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Kemampuan, Motivasi

LAMPIRAN XIII

Uji t

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-3.029	5.972			-.507	.615		
Kemampuan kerja	.765	.227	.434		3.370	.002	.986	1.014
Motivasi	.140	.215	.091		.651	.519	.840	1.191
Dukungan Organisasi	.317	.120	.365		2.629	.012	.850	1.176

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN XIV

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.378	.329	2.018

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Kemampuan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN XV

r Tabel

perhatikan
ilai r hitung
ada tabel r
inggi jumlah
rti bahwa r

eliabilitas
an tabel
Statistics.
el apabila
ch Alpha

abel Y.
ore total

23

Tim Dosen FEB UTA'45 Jkt

Pelatihan SPSS

24

Tabel r Product Moment

TABEL r PRODUCT-MOMENT (two-tailed test)

df	Alpha 5%	df	Alpha 5%	df	Alpha 5%	df	Alpha 5%
1	0,997	26	0,374	51	0,271	76	0,223
2	0,950	27	0,367	52	0,268	77	0,221
3	0,878	28	0,361	53	0,266	78	0,220
4	0,811	29	0,355	54	0,263	79	0,219
5	0,775	30	0,349	55	0,261	80	0,217
6	0,707	31	0,344	56	0,257	81	0,216
7	0,666	32	0,339	57	0,256	82	0,215
8	0,632	33	0,334	58	0,254	83	0,213
9	0,602	34	0,329	59	0,252	84	0,212
10	0,576	35	0,325	60	0,250	85	0,211
11	0,553	36	0,320	61	0,248	86	0,210
12	0,532	37	0,316	62	0,246	87	0,208
13	0,514	38	0,312	63	0,244	88	0,207
14	0,497	39	0,308	64	0,242	89	0,206
15	0,482	40	0,304	65	0,240	90	0,205
16	0,468	41	0,301	66	0,239	91	0,204
17	0,456	42	0,297	67	0,237	92	0,203
18	0,444	43	0,294	68	0,235	93	0,202
19	0,433	44	0,291	69	0,234	94	0,201
20	0,423	45	0,288	70	0,232	95	0,200
21	0,413	46	0,285	71	0,230	96	0,199
22	0,404	47	0,282	72	0,229	97	0,198
23	0,396	48	0,279	73	0,227	98	0,197
24	0,388	49	0,276	74	0,226	99	0,196
25	0,381	50	0,273	75	0,224	100	0,195

LAMPIRAN XVII

F Tabel

df	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0.2%	0.1%
satu sisi	10%	5%	2.5%	1%	0.5%	0.1%	0.05%
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	318.309	638.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	3.375	3.633
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	3.365	3.622
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	3.356	3.611
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	3.348	3.601
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	3.340	3.591
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	3.333	3.582
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	3.326	3.574
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	3.319	3.566
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	3.313	3.558
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	3.301	3.544
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	3.296	3.538

LAMPIRAN XVII

F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

DOKUMENTASI

