

# PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN ADMINISTRASI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG, PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN KAPUAS KALIMANTAN TENGAH

**Hertalena Tambunan**

DPUPKP Kabupaten Kapuas

Jl. Tambun Bungai No. 29 Kec. Selat Kab. Kapuas Kalimantan Tengah

*e-mail:* dpukps@yahoo.com

**Abstract:** This study aims to determine: the influence of ability and motivation on the performance of administrative staff in Public Works Department, Spatial Planning, Housing and Settlement Area of Kapuas Regency, Central Kalimantan. The research design is explanatory research. Research population is the entire of employees amounted to 239 people, while the samples are 35 employees. Data Collection collections techniques are conducted through observation, interviews, documentation and questionnaires. The data analysis is multiple linear regression analysis. The results showed that ability and motivation have no significant effect on the performance of administrative staff.

**Keywords:** *ability, motivation, performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian administrasi di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. Rancangan penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Populasi penelitian seluruh pegawai yang berjumlah 239 orang, sedangkan sampel berjumlah 35 orang. Teknik Pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Analisa data yang digunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *kemampuan, motivasi, kinerja*

## **Latar Belakang**

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Robbins (2011) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah merupakan salah satu kantor yang memberikan

pelayanan kepada masyarakat di bidang pekerjaan umum. Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah yang di pimpin oleh seorang kepala yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Kapuas melalui Sekretaris Daerah.

Menurut keterangan dari Kepala Bagian Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah, kondisi kerja di instansi pegawai belum tertanamnya jiwa untuk melaksanakan tugasnya dengan inisiatif sendiri, pegawai melaksanakan tugasnya dengan diperintah terlebih

dahulu dari atasan, pegawai itu sendiri baru mau bekerja. Hal ini mengakibatkan standar kerja yang kurang efektif belum maksimal tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka permasalahan yang menjadi perhatian penulis dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian administrasi di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah? (2) Apakah kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai bagian administrasi Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah? dan (3) Di antara variabel kemampuan dan motivasi manakah yang lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai bagian administrasi Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah?

### **Kajian Literatur**

Robbins (2011) mendefinisikan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan di mana kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Robbins (2011) menerangkan indikator-indikator kemampuan dalam ruangan sub bagian umum kepegawaian terdiri dari (1) kecerdasan numeris adalah kemampuan berhitung; (2) pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca; (3) kecepatan perseptual adalah kemampuan mengenali perbedaan dengan tepat; (4) penalaran induktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument; (5) penalaran deduktif adalah kemampuan mengenali suatu pemecahan masalah; (6) visualisasi ruang adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam ruang diubah; dan (7) ingatan adalah kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Robbins (2011) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

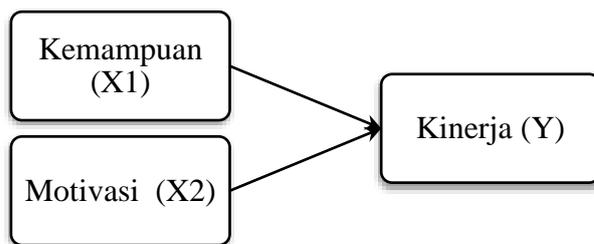
Indikator-indikator motivasi menurut Robbins (2011) adalah (1) pengakuan orang lain yaitu pengakuan dari rekan kerja terhadap keberadaan pegawai sebagai personil yang secara bersama-sama dan merupakan bagian dari sistem dalam pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia organisasi; (2) tanggung jawab yaitu tuntutan dalam diri pegawai sebagai yang ditempatkan dalam unit kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya; (3) kondisi kerja yaitu suatu kondisi yang aman dan nyaman dengan didukung oleh peralatan yang memadai karyawan akan merasa betah dalam bekerja sehari-hari; (4) hubungan kerja yaitu suatu pekerjaan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, perlu didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan; (5) prestasi yaitu suatu pekerjaan dengan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya; (6) pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik dan merupakan tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai; dan (7) gaji yaitu bentuk pembalasan jasa terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas.

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapaisuatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006:62), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu. Mangkunegara

(2000:67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator-indikator kinerja menurut Robbins (2011) adalah sebagai berikut: (1) kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan misalnya: jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan; (2) kualitas kerja, yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan; dan (3) kerjasama, yaitu suatu hubungan antara pimpinan dengan bawahan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Kerangka konseptua penelitian untuk memudahkan penganalisaan pada penelitian ini. Kerangka konseptual ini dapat dilihat pada Gambar 1



**Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian**

Berdasarkan kerangka analisis yang telah dijelaskan, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 Diduga terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian administrasi di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.
- H2 Diduga terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian administrasi di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.
- H3 Variabel motivasi adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai bagian administrasi Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.

## Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas sebanyak 239 orang. Pada penelitian ini sampelnya adalah Pegawai bagian administrasi pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas dengan jumlah 35 orang.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini perlu diidentifikasi terlebih dahulu agar tidak terdapat perbedaan cara pandang terhadap variabel penelitian. Adapun variabel yang diidentifikasi adalah: variabel bebas, yaitu kemampuan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ); dan variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ).

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah angket atau daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan kisi-kisi teoritik dalam bentuk skala Likert. Pertimbangan menggunakan daftar pertanyaan karena pada penelitian survei, penggunaan kuesioner merupakan hal yang pokok untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan: (1) observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati langsung ke obyek penelitian; (2) wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab kepada pihak terkait di obyek penelitian; (3) dokumentasi dan studi pustaka, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari literatur maupun dokumen dari obyek penelitian; dan (4) kuesioner yaitu merupakan instrumen penelitian yang akan dijawab oleh responden berdasarkan variabel fungsi-fungsi manajemen dan kualitas pemberdayaan pegawai Bidang Administrasi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah, kuesioner yang digunakan dengan skala Likert.

Validitas menunjukkan sejauhmana suatu pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya (Sugiyono, 2013). Uji Validitas Item atau butir dapat

dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Untuk proses ini, akan digunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Agar penelitian ini lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi ( $r$ ) dengan skor total masing-masing variabel  $\geq 0,25$ . [Item yang punya  $r$  hitung  $< 0,25$  akan disingkirkan akibat mereka tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud oleh skor total skala dan lebih jauh lagi, tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran seseorang jika bukan malah mengacaukan.

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach.

Untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bisa dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik. Adapun asumsi-asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi (Ghozali, 2006:147).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut: (1) Nilai *R square* ( $R^2$ ) yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individu variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat; dan (2) Menganalisis matrik korelasi variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepeng-

amatan yang lain. Jika *variance* dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Dasar analisis: (a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas (Ferdinand, 2012).

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan *plotting data residual* akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ferdinand, 2012). Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah: (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; dan (2) jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada pengujian ini diutamakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dilakukan pengujian Validitas. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan.

Suatu butir pertanyaan adalah valid jika terdapat korelasi yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang kurang dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji validitas pertanyaan dapat penulis sajikan pada Tabel 1, Tabel 2, dan table 3.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Butir Pertanyaan	Korelasi	Keterangan
X1	X1.1	0,806	Valid
	X1.2	0,818	Valid
	X1.3	0,876	Valid
	X1.4	0,876	Valid
	X1.5	0,688	Valid
	X1.6	0,876	Valid
	X1.7	0,620	Valid
X2	X2.1	0,804	Valid
	X2.2	0,890	Valid
	X2.3	0,796	Valid
	X2.4	0,904	Valid
	X2.5	0,890	Valid
	X2.6	0,804	Valid
	X2.7	0,904	Valid
Y	Y1	0,866	Valid
	Y2	0,775	Valid
	Y3	0,856	Valid
	Y4	0,065	Valid
	Y5	0,856	Valid
	Y6	0,600	Valid

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh butir item pertanyaan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid sehingga dapat dilakukan uji reabilitas.

Setelah diketahui jumlah item yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitas instrumen yang berorientasi pada satu pengertian bahwa kuesioner yang digunakan dalam

penelitian ini dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, uji reliabilitas sendiri menggunakan koefisien Cronbach *Alpha*. Suatu angket dikatakan reliabel jika nilai  $r$  alpha yang dihasilkan adalah positif. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,791	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,802	Reliabel
Y	0,718	Reliabel

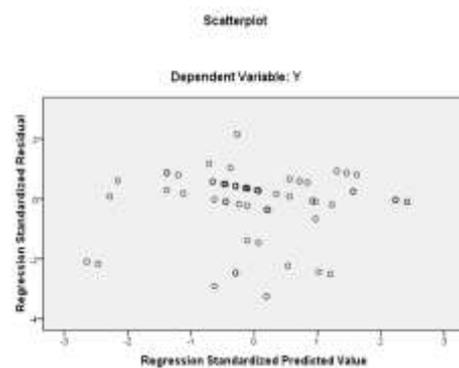
Dari Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha dari variabel kemampuan, motivasi, dan kinerja sudah reliabel.

Suatu penelitian dinyatakan bebas masalah multikolinearitas jika nilai tolerance lebih besar 0,10 dan Nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10,00.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

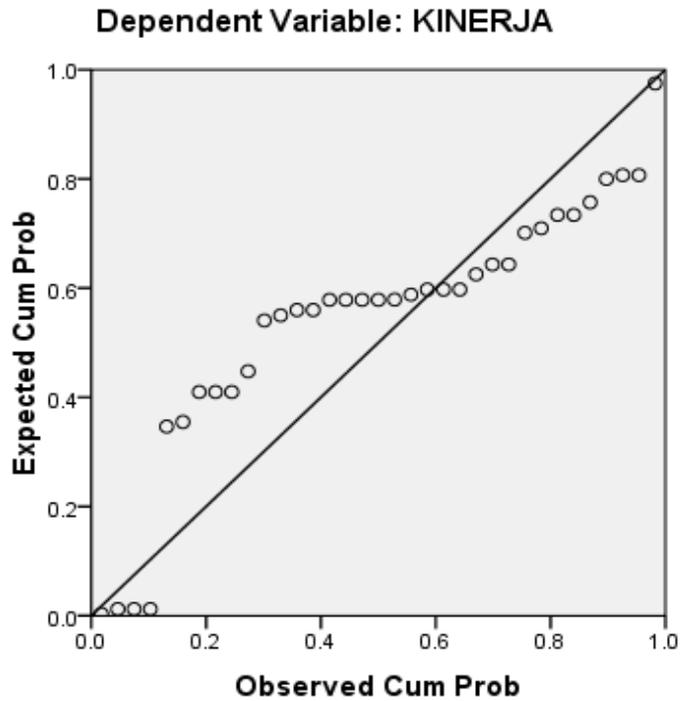
	Tolerance	VIF
Kemampuan	0,991	1,009
Motivasi	0,991	1,009

Karena nilai VIF nya kurang dari 10, maka penelitian ini dinyatakan bebas masalah multikolinearitas.



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Uji Normalitas

Tabel 4. ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.345	2	.673	.238	.790 <sup>a</sup>
Residual	90.540	32	2.829		
Total	91.886	34			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEMAMPUAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 5. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	23.674	3.278		7.222	.000
KEMAMPUAN	-.041	.093	-.077	-.439	.664
MOTIVASI	.040	.071	.101	.572	.572

a. Dependent Variable: KINERJA

**Tabel 6. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.121 <sup>a</sup>	.015	-.047	1.68208	1.090

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEMAMPUAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Suatu penelitian dinyatakan bebas masalah heterokedastisitas jika data pada scatterplot menyebar tidak beraturan. Untuk lebih jelas lihat Gambar 2, di mana terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Suatu penelitian dinyatakan terdistribusi normal, jika residualnya bergerak seiring dengan kurva normal. Karena residual data bergerak seiring dengan kurva normal, maka penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut ini.

$$Y = 23,674 - 0,041 X_1 + 0,040 X_2$$

Dari uji Anova atau F test pada Tabel 4, didapat F hitung adalah 0,238 dengan tingkat signifikansi 0,790. Karena nilai sig. (0,790) jauh lebih besar dari 0,005 maka secara simultan tidak signifikan.

Koefisien korelasi parsial menunjukkan pengaruh mana yang paling dominan dari variabel bebas yaitu budaya organisasi, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja Pegawai Untuk pengujian ini dihipotesiskan sebagai berikut:

Ho :  $\beta_1=0$  : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari keselamatan kerja dan kesehatan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kapuas Kalimantan Tengah Bidang Administrasi.

Ha :  $\beta_1>0$  : ada pengaruh yang positif dan signifikan dari keselamatan kerja dan kesehatan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum

Kapuas Kalimantan Tengah Bidang Administrasi.

Uji t menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen terlihat pada nilai sig atau besaran nilai probabilitas, dari hasil pengujian terlihat nilai sig  $X_1$  sebesar 0,664 dan nilai sig  $X_2$  0,572. Maka dari hasil pengujian uji t dapat dikatakan koefisien regresi  $X_1$  dan  $X_2$  tidak berpengaruh signifikan karena nilai lebih besar dari 0,005.

Dari model summary terlihat nilai *R square* sebesar 0.015 hal ini berarti 15% model penelitian mampu menjelaskan 15% dari perubahan kinerja, sedangkan sisanya (100% - 15% = 85%) dijelaskan oleh faktor lain. *Standart error of estimate* adalah 1,68208

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut ini.

1. Dari hasil penelitian secara parsial kemampuan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian administrasi pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.
2. Kemampuan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai bagian administrasi pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.
3. Tidak ada variabel yang berpengaruh dominan kinerja pegawai bagian administrasi pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permu-

kiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.

Adapun saran yang bisa penulis sampaikan pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah melalui penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Menjadikan kemampuan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja yang ada di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kapuas Kalimantan Tengah.
2. Memperbaiki kemampuan dan motivasi yang ada di intern Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan permukiman Kapuas Kalimantan Tengah sebagai alat bantu dalam proses.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, 2012, *Metode Penelitian Manajemen Badan*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2000, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Nawawi Hadari, 2012, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robbins, 2013, "Managers' Motivation to Evaluate Subordinate Performance. *Qualitative Research in Organizations and Management*", An International Journal.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&B*, Alfabeta, Bandung.