ABSTRAKSI

Judul Skripsi	**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH**
Nama Penyusun	**SISHI DYAH NARISWARI**
NIM	**D2A302054**

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Propinsi Jawa Tengah adalah perangkat daerah yang memiliki tugas mewujudkan manajemen kepegawaian daerah yang handal, untuk menciptakan aparatur Pegawai Negeri Sipil yang bermoral, profesional, netral, berwawasan global dan menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa serta sejahtera jasmani dan rohani sesuai dengan Keputusan Presiden No 159 tahun 2000. Dengan adanya perubahan PP No. 7 tahun 2008, instansi ini mengalami perubahan struktur yang pada akhirnya menyebabkan penyusutan jumlah pegawai yang pada tahun 2007 berjumlah 155 pegawai menjadi 138 pegawai pada tahun 2008.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Tengah. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu menggambarkan suatu keadaan sesuai dengan hasil pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner yang dipadukan dengan observasi peneliti di lapangan. Dari data yang telah diperolah, akan dianalisis secara kuantitatif dan hipotesis diuji dengan menggunakan metode Koefisien korelasi Rank kendall, Koefisien Konkordansi Kendal dan Koefisien Determinan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat dibuktikan bahwa adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil konkordasi sebesar 0,945 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut terdapat hubungan yang signifikan dengan Koefisien Determinasi sebesar 89,30 %.

Akan tetapi dalam penelitian, peneliti menemukan beberapa temuan penelitian yang cukup menarik. Salah satunya adalah kurang meratanya jumlah pegawai yang mengikuti diklat struktural. Dan kalaupun ada, beberapa pegawai mengakui materi diklat kurang sesuai dengan jobdesk mereka masing – masing. Padahal dalam hal ini, kemampuan pegawai ditunjang dengan keikutsertaan mereka dalam diklat. Saran dari peneliti adalah sebaiknya instansi lebih memperhatikan kebutuhan pegawainya dan kebutuhan organisasi sehingga tidak terjadi inefisiensi anggaran.

Kata Kunci : motivasi kerja, kemampuan kerja, kinerja pegawai

Semarang, 4 Juni 2009
Disetujui oleh Pembimbing I

Dra. Tri Yuniningsih M.Si
NIP. 19670602.199203.2.001