



**Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan  
Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil  
Kabupaten Temanggung**

**SKRIPSI**

**Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan Strata I  
Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu  
Politik Universitas Diponegoro Semarang**

Dosen Pembimbing: Drs. Mochammad Mustam, MS

Penyusun

Nama : Ayu Maharsi Cendanawangi

NIM : 14020114120019

DEPARTEMEN ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS DIPONEGORO

2017



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email : [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN  
KEASLIAN KARYA ILMIAH (SKRIPSI/TA\*)**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Lengkap : Ayu Maharsi Cendanawangi
2. Nomor Induk Mahasiswa : 14020114120019
3. Tempat / Tanggal Lahir : Temanggung/26 Maret 1996
4. Jurusan / Program Studi : Administrasi Publik
5. Alamat : Nampireo RT 02 RW 03 Temanggung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah (Skripsi / TA) yang saya tulis berjudul :

**Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai  
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung**

Adalah benar-benar **Hasil Karya Ilmiah Tulisan Saya Sendiri**, bukan hasil karya ilmiah orang lain atau jiplakan karya ilmiah orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata karya ilmiah yang saya tulis itu terbukti bukan hasil karya ilmiah saya sendiri atau hasil jiplakan karya orang lain, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan hasil karya ilmiah saya dengan seluruh implikasinya, sebagai akibat kecurangan yang saya lakukan

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dengan penuh kesadaran serta tanggungjawab.

Semarang, 12 Desember 2017

Pembuat Pernyataan;

Ayu Maharsi Cendanawangi

NIM. 14020114120019

## PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung

Nama Penyusun : Ayu Maharsi Cendanawangi

NIM : 14020114120019

Program Studi : Administrasi Publik

Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata I

Semarang, Desember 2017

Dekan  


Dr. Sunarto, M.Si  
NIP. 19660727 199203 1 001

Wakil Dekan I



Dr. Hedi Pudjo Santosa, M.Si  
NIP. 19610510 198902 1 002


Dosen Pembimbing :

1. Drs. Mochammad Mustam, M.S


  
( ..... )

Dosen Penguji Skripsi :

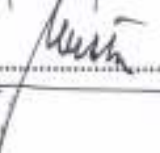
1. Dra. Dyah Lituhayu, M.Si

  
( ..... )

2. Dra. Dyah Hariani, M.M

  
( ..... )

3. Drs. Mochammad Mustam, M.S

  
( ..... )

## **MOTTO**

*Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya, jika kamu orang-orang yang beriman.*

(QS. Al-Imran ayat 139)

*Dan Dia telah memberikan kepadamu segala apa yang kamu mohonkan kepada-Nya.*

(QS. Ibrahim ayat 34)

*Sukses berkaitan dengan tindakan. Orang sukses terus melangkah. Mereka membuat kesalahan namun tidak menyerah.*

(Conrad Hilton)

*Visi tanpa eksekusi adalah halusinasi.*

Henry Ford

## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirrabil'alamin, akhirnya aku pada sampai titik ini, sepercik keberhasilan yang Engkau hadiahkan kepadaku Ya Allah.*

*Tak hentinya aku mengucapkan syukur pada Mu Ya Allah*

*Dengan segala kerendahan hati, skripsi ini aku persembahkan untuk :*

- Bapak, Ibu, dan adik aku yang selalu memberikan doa dan dukungan serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini*
- Dosen Pembimbing sekaligus Dosen Wali, Bapak Drs. Mochammad Mustam, MS yang selalu memberikn bimbingan dan arahannya.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala karunianya, penulis dapat menyelesaikan skripsi tanpa ada halangan apapun. Skripsi ini disusun dengan judul **“Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung”** dapat diselesaikan guna memenuhi pendidikan S1 pada Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam skripsi ini. Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Allah SWT untuk setiap pertolongannya dalam memberi kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Orangtua tercinta yang selalu memberi doa dan motivasi selama dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Sunarto, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
4. Bapak Dr. Hardi Warsono, MTP selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Universitas Diponegoro.
5. Bapak Drs. Moch. Mustam, M.S selaku Dosen Pembimbing dan Dosen Wali yang memberikan bimbingan dan masukan-masukan selama penyusunan skripsi.
6. Teman-teman seperjuangan bimbingan Bapak Mustam, Arvia, Erika, Alfian, Handy dan Ujang.

7. BPH HMJ 2016 (Ojan, Dio, Shelma, Nina, Kiki) yang selalu memberi support, kalian lebih dari sekedar teman rapat, namun keluarga aku.
8. Nina Wahyuni. Terimakasih selalu menjadi partner revisian, menjadi teman penghuni perpustakaan FISIP dari pagi sampai perpustakaan tutup, lanjut revisian di kos sampai tengah malam. Thank you so much for your support. I will miss our moments!
9. Cikgu Jogjes, Ilalalang Club.
10. Dimas, Eki, Nina, Pras yang saling bantu untuk menyelesaikan skripsi.
11. Ghostku (Nina, Nadiv, Atika, Isti, Arin, Wiwid, Maman, Aji, Tadho)
12. Nina Galih dan Trimas yang selalu ada waktu untuk mendengarkan keluhanku.
13. Teletubbies (Arvia, Diska, Definta, Tina)
14. Ketemu Yuk! (Ikko, Utari, Mute, Putfan, Zaki, Al, Fakhri, Fatih, Aji)
15. Teman-teman Administrasi Publik 2014 Kelas 1. *Thanks for our beautiful moments!*
16. Teman-teman Adminitrasi Publik 2014. Satu rasa satu jiwa. Publik Jaya!
17. Rekan HMJ Administrasi Publik
18. Rekan UPK HIMPS FISIP UNDIP
19. Teman-teman aku yang lain yang telah banyak membantu serta memberi semangat.
20. Universitas Diponegoro
21. Seluruh Dosen jurusan Administrasi Publik FISIP UNDIP yang telah memberikan bimbingan selama masa kuliah.

22. Bapak/Ibu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Temanggung

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dalam kesempurnaan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini dengan harapan semoga skripsi ini bermanfaat bagi seluruh pembaca skripsi ini.

Akhir kata, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak kesalahan.

Semarang, 2017

Penyusun

Ayu Maharsi Cendanawangi



## ABSTRAK

Persolan pokok yang sering muncul pada organisasi publik adalah tingkat kinerja pegawai, ada yang optimal dan ada yang rendah. Kinerja pegawai merujuk pada dua pengertian yaitu sebagai hasil dan perilaku. Kinerja sebagai hasil adalah hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu, sedangkan kinerja sebagai perilaku adalah mencakup tindakan-tindakan atau perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu motivasi dan kemampuan. Setiap pegawai mempunyai kinerja yang berbeda, ada tinggi ada yang rendah. Ada pegawai yang selalu ingin pekerjaannya selesai tepat pada waktunya sehingga pegawai tersebut selalu semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun ada juga pegawai yang tidak terlalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan sering terlambat datang ke kantor. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai, mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dan kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai. Hubungan ini terutama terlihat dengan kemampuan mengelola tugas, dan kemampuan mengelola sosial dan budaya. Hubungan tidak signifikan terjadi antara motivasi akan prestasi dan motivasi akan afiliasi dengan kinerja pegawai, sedangkan motivasi akan berkuasa menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Secara umum dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja, hubungan hanya terlihat antara motivasi akan berkuasa dengan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai saran yang diberikan dalam hal ini adalah perlu meningkatkan kemampuan kerja terutama kemampuan mengelola tugas, dan kemampuan mengelola sosial dan budaya serta meningkatkan motivasi kerja terutama motivasi akan berkuasa.

Kata kunci: kinerja, kemampuan kerja, motivasi kerja

## ABSTRACT

*The main of issues that often happen in public organizations are the level of employee performance, there are optimal and low. Employee performance refers to two meanings, that are result and behavior. Performance as a result is the result of produced on a particular job function or activities over a period of time, whereas performance as behavior is actions or behaviors that are relevant to the goals of the organization.*

*There are two factors that affect employee performance, they are motivation and ability. Each employee has a different performance. There are employees who always want their work done on time so that the employee is always the spirit in carrying out his work. But there are also employees who are not too eager in carrying out their work and often late to come to the office. The purpose of this study is to determine the relationship of work ability with employee performance, knowing the relationship of work motivation with employee performance, and work ability and work motivation with employee performance in Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung. The results showed that there is a relationship with the performance of employee performance. This relationship is particularly evident with the ability to manage tasks, and social and cultural manageability. The insignificant relationship occurs between the motivation of achievement and the motivation of affiliation with employee performance, while the motivation to power shows a significant relationship with employee performance. In general it can be said that there is no significant relationship between work motivation and performance, the relationship is only seen between the motivation will power with performance.*

*To improve the performance of employee suggestions provided in this case is necessary to improve the ability of work, especially the ability to manage tasks, and ability to manage social and cultural and improve work motivation, especially*

*Keywords: employee performance, work ability, work motivation*

## DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
PENGESAHAN .....	ii
MOTTO .....	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAKS.....	vii
ABTRACT .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang .....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	11
1.3.Tujuan Penelitian .....	12
1.4.Kegunaan Penelitian.....	12
1.5.Penelitian Terdahulu .....	13
1.6.Kerangka Pemikiran Teori .....	14
1.6.1. Administrasi Publik .....	15
1.6.2. Manajemen Publik .....	24
1.6.3. Manajemen Kinerja.....	25
1.6.4. Kinerja Pegawai .....	28
1.6.5. Kemampuan Kerja .....	39
1.6.6. Motivasi Kerja .....	41
1.6.7. Hipotesis .....	45
1.6.7.1. Ada Hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	45
1.6.7.2. Ada Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	46

1.6.7.3. Ada Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai .....	47
1.7. Definisi Konseptual.....	48
1.8. Definisi Operasional.....	49
1.9. Metode Penelitian.....	53
1.9.1. Tipe Penelitian .....	54
1.9.2. Populasi dan Sample .....	55
1.9.3 Jenis dan Sumber Data.....	57
1.9.4. Skala Pengukuran.....	58
1.9.5. Teknik Pengumpulan Data.....	59
1.9.6 Teknik Pengolahan Data .....	60
1.9.7 Instrumen Penelitian.....	61
1.9.8 Teknik Analisis Data.....	62
1.9.9. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	62
1.9.10. Elaborasi.....	63
BAB II GAMBARAN UMUM.....	65
2.1. Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung .....	65
2.1.1. Alamat dan Kedudukan .....	65
2.1.2. Visi dan Misi.....	65
2.1.3. Struktur Organisasi .....	66
2.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi.....	68
2.2. Wilayah Tugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung .....	79

2.2.1. Letak Geografis .....	79
2.2.2. Demografi Kabupaten Temanggung.....	82

### BAB III KINERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA

#### PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN TEMANGGUNG.....

3.1. Deskripsi Kinerja Pegawai .....	83
3.2. Deskripsi Kemampuan Kerja.....	96
3.2.1. Kemampuan Berfikir .....	99
3.2.2. Kemampuan Mengelola Diri .....	103
3.2.3. Kemampuan Mengelola Orang Lain .....	109
3.2.4. Kemampuan Mengelola Tugas .....	113
3.2.5. Kemampuan Mengelola Sosial dan Budaya .....	128
3.3. Deskripsi Motivasi Kerja.....	134
3.3.1. Kebutuhan Akan Prestasi.....	135
3.3.2. Kebutuhan Akan Affiliasi.....	140
3.3.3 Kebutuhan Akan Berkuasa .....	144
3.4. Analisis Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai .....	149
3.4.1. Analisis Hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai .....	149
3.4.1.1. Analisis Hubungan Kemampuan Berfikir dengan Kinerja Pegawai	150
3.4.1.2. Analisis Hubungan Kemampuan Mengelola Diri dengan Kinerja Pegawai .....	151
3.4.1.3 Analisis Hubungan Kemampuan Mengelola Orang Lain dengan Kinerja Pegawai.....	153

3.4.1.4. Analisis Hubungan Kemampuan Mengelola Tugas dengan Kinerja Pegawai.....	154
3.4.1.5. . Analisis Hubungan Kemampuan Mengelola Sosial dan Budaya dengan Kinerja Pegawai.....	155
3.4.2. Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai .....	158
3.4.2.1. Analisis Hubungan Motivasi Akan Prestasi dengan Kinerja Pegawai .....	159
3.4.2.2. Analisis Hubungan Motivasi Akan Affiliasi dengan Kinerja Pegawai .....	160
3.4.2.3. Analisis Hubungan Motivasi Akan Berkuasa dengan Kinerja Pegawai .....	162
3.4.3. Analisis Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai.....	165
3.3. Rangkuman Analisis Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi dengan Kinerja .....	166
BAB IV PENUTUP.....	159
4.1. Kesimpulan .....	167
4.2. Saran .....	168
DAFTAR PUSTAKA.....	xviii
LAMPIRAN .....	xx

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Daftar Hadir Absensi Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung .....	9
Tabel 1.2. Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	57
Tabel 1.3. Tabel Skala Pengukuran Kinerja .....	59
Tabel 1.4. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Instrumen .....	63
Tabel 2.1. Luas Wilayah Seluruh Kecamatan di Kabupaten Temanggung .....	81
Tabel 2.2. Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Temanggung Tahun 2016 .....	82
Tabel 3.1. Tabel Kinerja .....	95
Tabel 3.2. Gambaran Umum Kinerja Pegawai .....	96
Tabel 3.3. Kemampuan Berfikir .....	102
Tabel 3.4 Gambaran Umum Kemampuan Berfikir .....	103
Tabel 3.5 Kemampuan Mengelola Diri .....	108
Tabel 3.6 Gambaran Umum Mengelola Diri .....	109
Tabel 3.7 Kemampuan Mengelola Orang Lain .....	112
Tabel 3.8 Gambaran Umum Mengelola Orang Lain .....	113
Tabel 3.9 Kemampuan Mengelola Tugas .....	127
Tabel 3.10. Gambaran Umum Mengelola Tugas .....	128

Tabel 3.11. Kemampuan Mengelola Sosial dan Budaya .....	132
Tabel 3.12 Gambaran Umum Mengelola Sosial dan Budaya .....	133
Tabel 3.13 Gambaran Umum Kemampuan Pegawai.....	133
Tabel 3.14 Kebutuhan Akan Prestasi.....	139
Tabel 3.15 Gambaran Umum Kebutuhan Akan Prestasi .....	140
Tabel 3.16 Kebutuhan Akan Affiliasi .....	143
Tabel 3.17 Gambaran Umum Kebutuhan Akan Prestasi .....	144
Tabel 3.18 Kebutuhan Akan Berkuasa .....	147
Tabel 3.19 Gambaran Umum Kebutuhan Akan Berkuasa .....	148
Tabel 3.20 Gambaran Umum Motivasi Kerja Pegawai .....	149
Tabel 3.21 Hubungan Kemampuan Berfikir dengan Kinerja Pegawai .....	150
Tabel 3.22 Hubungan Kemampuan Mengelola Diri dengan Kinerja Pegawai .....	152
Tabel 3.23 Hubungan Kemampuan Mengelola Orang Lain dengan Kinerja Pegawai .....	153
Tabel 3.24 Hubungan Kemampuan Mengelola Tugas dengan Kinerja Pegawai .....	154
Tabel 3.25 Hubungan Kemampuan Mengelola Sosial dan Budaya dengan Kinerja Pegawai .....	156
Tabel 3.26 Hubungan Kemampuan dengan Kinerja Pegawai .....	157
Tabel 3.27 Hubungan Motivasi akan Prestasi dengan Kinerja Pegawai .....	159
Tabel 3.28 Hubungan Motivasi Akan Affiliasi dengan Kinerja Pegawai .....	161
Tabel 3.29 Hubungan Motivasi Akan Berkuasa dengan Kinerja Pegawai .....	162



Tabel 3.30 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai .....	164
Tabel 3.31 Rangkuman Analisis Hubungan Antara Variabel.....	166