



**ANALISIS KEMAMPUAN PEGAWAI, MOTIVASI KERJA DAN IKLIM  
ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN,  
KEBUDAYAAN, DAN PEMUDA OLAHRAGA KABUPATEN SEMARANG**

**SKRIPSI**

**Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan  
Pendidikan Strata I**

**Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Diponegoro**

**Penyusun:**

**Nama : Meity Sri Anggarwati**

**NIM : 14020115120029**

**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**2020**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Lengkap : Meity Sri Anggarwati
2. Nomor Induk Mahasiswa : 14020115120029
3. Tempat/Tanggal Lahir : Semarang, 31 Mei 1998
4. Jurusan/Program Studi : Administrasi Publik

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

**“Analisis Kemampuan Pegawai, Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang”**

Adalah benar-benar Hasil Karya Ilmiah Tulisan Saya Sendiri, dan bukan merupakan plagiat dari skripsi atau karya ilmiah orang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Semarang, 23 Juni 2020

Pembuat Pernyataan,

Meity Sri Anggarwati

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Kemampuan Pegawai, Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang

Nama Penyusun : Meity Sri Anggarwati

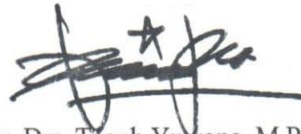
NIM : 14020115120029

Program Studi : S1 Administrasi Publik

Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1.

Semarang, 18 September 2020

Wakil Dekan I



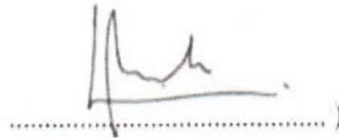
Dr. Drs. Teguh Yuwono, M.Pol.Admin  
NIP. 19690822.199403.1.003



Dekan  
Dr. Drs. Hardi Warsono, MTP  
NIP. 19640827.199001.1.001

### Dosen Pembimbing :

Drs. Herbasuki Nurcahyanto, MT  
NIP. 19600318.198710.1.001




### Dosen Penguji Skripsi :

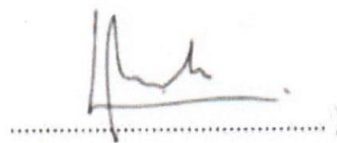
1. Dra. Maesaroh, M.Si  
NIP. 19661222.199303.2.001



2. Drs. Aufarul Marom, M.Si  
NIP. 19600528.198703.1.001



3. Drs. Herbasuki Nurcahyanto, MT.  
NIP. 19600318.198710.1.001



## HALAMAN MOTTO

قُلْ يُعْبَادِي الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ  
الرَّحِيمُ

*“Katakanlah: "Hai hamba-hamba-Ku yang melampaui batas terhadap diri mereka sendiri, janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya Allah mengampuni dosa-dosa semuanya. Sesungguhnya Dialah Yang Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.” (Q.S Az-Zumar: 53)*

*“Don’t Cry Because It’s Over, Smile That It’s Happened”*

**(Dr. Seuss)**

*“You Can’t Break My Wings Twice”*

**(Me)**

## ABSTRAKSI

**Judul** : Analisis Kemampuan Pegawai, Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang  
**Nama** : Meity Sri Anggarwati  
**NIM** : 14020115120029

---

Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara kemampuan pegawai, motivasi kerja dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang. Subyek penelitian ini adalah 51 orang pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang. Metode analisis data menggunakan analisis korelasi kendall tau untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial, korelasi konkordansi kendall untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan, serta koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh tiga variabel independen terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian menunjukkan kesimpulan bahwa, 1) adanya hubungan positif dan signifikan antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai ( $r = 0.619$ ), 2) adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai ( $r = 0.578$ ), 3) adanya hubungan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai ( $r = 0.628$ ), 4) adanya hubungan positif dan signifikan secara simultan antara kemampuan pegawai, motivasi kerja, dan iklim organisasi memiliki hubungan yang memengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.883, serta 5) kemampuan pegawai, motivasi kerja, dan iklim organisasi memiliki hubungan yang memengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,9% ditunjukkan dengan harga koefisien determinasi  $R^2 = 0,749$ .

**Kata Kunci** : Kemampuan Pegawai, Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

**Judul** : *The Analysis of Employee Skills, Work Motivation and Organizational Climate with Performance In Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang*  
**Nama** : **Meity Sri Anggarwati**  
**NIM** : **14020115120029**

---

*This research aims to find out the correlation between employee ability, work motivation and organizational climate with the performance employee in the Dinas Pendidikan, Kebudayaan, dan Pemuda Olahraga in Semarang Regency. Respondents in this research is 51 employees of Dinas Pendidikan, Kebudayaan, dan Pemuda Olahraga in Semarang Regency. The data analysis method used Kendall Tau correlation coefficient to find out how much the correlation between each independent variables with dependent variables, Kendall concordance correlation to find out how much the correlation between all independent variables together with dependent variables, and the coefficient of determination to know how much the percentage of influence three independent variables on employee performance. The results of the research is show the conclusion that, 1) there is a positive and significant correlation between employee ability on employee performance ( $r = 0.619$ ), 2) there is a positive and significant correlation between work motivation on employee performance ( $r = 0.578$ ), 3) there is a positive and significant correlation between organizational climate on employee performance ( $r = 0.628$ ), 4) there is a positive and significantly correlation between all employee ability, work motivation, and organizational climate together has correlation on employee performance by 0.883, and 5) employee ability, work motivation, and organizational climate has the correlation that affects employee performance by 74.9% is indicated by the coefficient of determination  $R^2 = 0.749$ .*

*Keywords: Employee Ability, Work Motivation, Organizational Climate, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

*Assalaamu 'alaikum warahmatullaahi wabarakaatuh.*

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. atas semua rahmat dan hidayah-Nya selama kehidupan ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik yang berjudul “**Analisis Kemampuan Pegawai, Motivasi Kerja, Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Semarang**”. Penyusunan skripsi dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan berbagai pihak yang telah membantu baik secara moril maupun materil, sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih :

1. Kepada kedua orang tua tercinta, Ibu Ayu dan Ayahanda Budi, yang telah mendoakan dan mencurahkan kasih sayangnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Terimakasih untuk segala cinta dan kasih sayang serta telah mengajarkan berbagai rasa kehidupan di dunia yang indah ini. Kasih kalian selalu ada kepada penulis sepanjang masa.
2. Kepada kakak perempuan tersayang, Kak Ratih, yang selalu kuat untuk penulis serta dukungannya yang selalu membakar semangat penulis. Kepada Kak Fendi, terimakasih untuk semua saran dan dukungannya, serta Dek Yasmin, terimakasih untuk kelucuanmu yang selalu menghibur.
3. Kepada Bapak Dr. Hardi Warsono, MTP. sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.
4. Kepada Ibu Dra. Maesaroh, M.Si , Selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi Publik sekaligus Dosen Penguji yang turut membantu mengoreksi serta memberikan masukan kepada penulis sehingga penulisan skripsi yang disusun menjadi jauh lebih baik. Penulis ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya.
5. Kepada Bapak Drs. Herbasuki Nurcahyanto, MT. sebagai Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan nasihat, bimbingan, support dan doa kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Penulis ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya.
6. Kepada Bapak Drs. Aufarul Marom, M.Si. sebagai Dosen Penguji sekaligus Dosen Wali yang telah memberikan nasihat dan semangatnya disaat awal masuk

perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini selesai. Penulis ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya.

7. Kepada seluruh Bapak dan Ibu dosen serta pengurus departemen Program Studi Strata I Administrasi Publik serta segenap karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan ilmu dan pelayanan yang baik kepada penulis selama menjalani pendidikan. Penulis ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya.
8. Kepada seluruh pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, dan Pemuda Olahraga Kab. Semarang dan pihak lainnya yang telah membantu penulis dalam proses penulisan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Kepada Budhe Rina, T. Etik, O. Wien, dan T. Tiwied, terimakasih untuk selalu memberikan nasihat dan mendoakan penulis selalu.
10. Kepada sahabat-sahabatku “Coro Aku”, Vie, Nanda, dan Tanti, tersayang. Terimakasih untuk senantiasa menemani dalam duka dan suka, memberikan pengalaman, dukungan, dan nasihat takkan terganti dan terlupakan. Semoga kita menjadi orang sukses sesuai yang kita inginkan dan ikatan ini tidak terputus hingga akhir nanti.
11. Kepada sahabat-sahabatku “DHE”, kak Wids, Rumanti, dan Prima. Terimakasih untuk pengalaman indah selama dekade lebih, semuanya sangat berarti bagi penulis. Semoga kita tetap terjalin hingga akhir nanti.
12. Kepada teman-teman seperbimbingan skripsi, Rizka, Tiara, Chasa dan Novi, terimakasih untuk bantuan dan semangat kalian selama ini.
13. Kepada keluarga angkatan Administrasi Publik 2015, khususnya Nia, Novia, Ruth, Ida, Anis, Khuswa, Ajeng, terima kasih atas telah berjuang bersama hingga akhir.
14. Kepada teman-teman sepekerja yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu per satu, terimakasih atas keceriaan kalian, semangat serta doanya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Kepada pihak lain yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.



Penulis sangat menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk lebih menyempurnakan skripsi ini dan sebagai koreksi bagi penulis di masa mendatang. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi civitas akademika khususnya Departemen Administrasi Publik Universitas Diponegoro.

*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Semarang, 23 Juni 2020

Meity Sri Anggarwati

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
ABTRAKSI.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
HALAMAN DAFTAR ISI .....	x
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	12
1.3. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian .....	13
1.4. Kerangka Teori .....	16
1.4.1. Penelitian Terdahulu .....	16
1.4.2. Paradigma Administrasi Publik .....	21
1.4.3. Manajemen Publik .....	29
1.4.4. Kinerja.....	30
1.4.5. Kinerja Pegawai .....	32
1.4.6. Dimensi Kinerja .....	33
1.4.7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	35
1.4.7.1. Kemampuan Pegawai.....	37
1.4.7.2. Motivasi Kerja .....	40
1.4.7.3. Iklim Organisasi .....	42
1.5. Definisi Konsep dan Definisi Operasional .....	46
1.6. Kerangka Berpikir.....	49
1.7. Hipotesis .....	51
1.8. Metode Penelitian .....	52
1.8.1. Jenis Penelitian.....	52
1.8.2. Lokasi Penelitian.....	52
1.8.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	53
1.8.4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	56
1.8.5. Skala Pengukuran Data .....	57
1.8.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	58
1.8.7. Teknik Analisis Data.....	59

## DAFTAR ISI

<b>BAB II GAMBARAN UMUM DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN SEMARANG .....</b>	<b>62</b>
2.1. Gambaran Singkat Kabupaten Semarang .....	62
2.2. Gambaran dan Latar Belakang Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Semarang .....	64
2.2.1. Wilayah Kerja Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang .....	66
2.2.2. Visi dan Misi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang .....	68
2.2.3. Struktur Organisasi dan Tugas .....	69
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>86</b>
3.1. Karakteristik Responden .....	86
3.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	86
3.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	87
3.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan .....	89
3.2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian .....	90
3.2.1. Variabel Kinerja Pegawai. ....	90
3.2.2. Variabel Kemampuan Pegawai .....	97
3.2.3. Variabel Motivasi Kerja .....	103
3.2.4. Variabel Iklim Organisasi .....	110
3.3. Analisis Data .....	117
3.3.1. Analisis Korelasi Kendall Tau. ....	117
3.3.2. Hubungan Kemampuan Pegawai, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Menggunakan Konkordansi Kendall .....	121
3.3.3. Nilai Besaran Kontribusi Antara Kemampuan Pegawai, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Menggunakan Koefisien Determinasi .....	122
3.4. Pembahasan Hasil Penelitian .....	122
3.4.1. Hubungan Kemampuan Pegawai dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang .....	122
3.4.2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang .....	124

## DAFTAR ISI

<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>86</b>
3.4. Pembahasan Hasil Penelitian .....	122
3.4.3. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang .....	125
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>127</b>
4.1. Kesimpulan .....	127
4.2. Saran .....	128
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>129</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>132</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang Menurut Pendidikan.....	4
Tabel 1.2.	Jenjang Pendidikan Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang 2019.....	5
Tabel 1.3.	Penilaian Prestasi Kerja Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang Tahun 2017-2018 .....	10
Tabel 1.4.	Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Semarang Tahun 2017-2018.....	11
Tabel 1.5.	Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel 1.6.	Variabel Penelitian Kinerja.....	50
Tabel 1.7.	Variabel Penelitian Kinerja Faktor Memengaruhi.....	50
Tabel 1.8.	Kerangka Sampling Penelitian .....	55
Tabel 1.9.	Pedoman Nilai r dan Interpretasi .....	61
Tabel 2.1.	Wilayah Kecamatan di Kab. Semarang Berdasarkan Luas Wilayah .....	67
Tabel 3.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	87
Tabel 3.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	88
Tabel 3.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan .....	89
Tabel 3.4.	Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas.....	91
Tabel 3.5.	Distribusi Frekuensi Variabel Kuantitas.....	92
Tabel 3.6.	Distribusi Frekuensi Variabel Ketepatan Waktu.....	93
Tabel 3.7.	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	96
Tabel 3.8.	Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	97
Tabel 3.9.	Distribusi Frekuensi Indikator Kemampuan Memiliki Pengetahuan Pekerjaan.....	98
Tabel 3.10.	Distribusi Frekuensi Indikator Kemampuan Mengelola Pekerjaan.....	99
Tabel 3.11.	Distribusi Frekuensi Indikator Kemampuan Teknis.....	101
Tabel 3.12.	Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Pegawai (X1).....	102
Tabel 3.13.	Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Kemampuan Pegawai.....	103
Tabel 3.14.	Distribusi Frekuensi Indikator Kebutuhan Berprestasi.....	104
Tabel 3.15.	Distribusi Frekuensi Indikator Kebutuhan Berafisiliasi.....	106
Tabel 3.16.	Distribusi Frekuensi Indikator Kebutuhan Berkuasa.....	107
Tabel 3.17.	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2).....	108
Tabel 3.18.	Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	109
Tabel 3.19.	Distribusi Frekuensi Indikator Lingkungan Fisik.....	111
Tabel 3.20.	Distribusi Frekuensi Indikator Lingkungan Sosial.....	112
Tabel 3.21.	Distribusi Frekuensi Indikator Sistem Manajemen.....	114
Tabel 3.22.	Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi (X3).....	116
Tabel 3.23.	Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Iklim Organisasi.....	116

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.24. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.....	118
Tabel 3.25. Hasil Uji Korelasi.....	118

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Kerangka Berfikir .....	49
Gambar 2.1.	Peta Batas Administrasi Kabupaten Semarang.....	63
Gambar 2.2.	Struktur Organisasi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kab. Semarang.....	69

