

ISSN 0852-8349

# JURNAL PENELITIAN UNIVERSITAS JAMBI

## SERI HUMANIORA

Volume 14, Nomor 1, Januari - Juni 2012

### Daftar Isi

- Pengaruh Rasio Camel terhadap *Return* Saham pada Industri Perbankan di Bursa Efek Indonesia (Studi Kasus pada Perusahaan Industri Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2007-2009)  
**Rico Wijaya, Mohd Ihsan dan Agus Solikhin** 01 - 08
- Pengawasan Pemerintah Daerah terhadap Penggunaan Rumah Dinas Daerah Provinsi Jambi  
**Latifah Amir** 09 - 18
- Identifikasi Agroteknologi Petani dalam Usahatani Tanaman Sayuran di Kecamatan Kayu Aro Kabupaten Kerinci  
**Miranti Sari Fitriani, Neliyati, Henny H., dan Yulia Alia** 19 - 28
- Penilaian Pelaksanaan Proyek *E-Government* dalam Perspektif COBIT (Studi Kasus Kabupaten Sarolangun)  
**Dedy Setiawan dan Fitriaty** 29 - 36
- Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat  
**Indra Jaya** 37 - 46
- Revitalisasi Filantropi Islam di Kota Jambi (Studi pada Lembaga Zakat dan Masyarakat Muslim Pemberi Derma di Kota Jambi)  
**Besse Wediawati** 47 - 54
- Analisis Perbedaan *Earnings Management* Sebelum dan Sesudah Pemberlakuan UU No. 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan  
**Dewi Fitriyani, Reka Maiyarni, dan Muhammad Gowon** 55 - 60
- Analisis Pengaruh Komisaris Independen, Komite Audit dan Kepemilikan Institusional terhadap Manajemen Laba  
**Wiwik Tiswiyanti, Dewi Fitriyani dan Wiralestari** 61 - 66
- Instrumen Pemberian Izin Lokasi Perkebunan Sawit dalam Rencana Tata Ruang Provinsi Jambi  
**Elita Rahmi** 67 - 82
- Analisis Kepuasan Kerja Pegawai pada Universitas Jambi Kampus Sarolangun  
**Dahmiri dan Muhammad Ihsan** 83 - 92

### Pedoman Penulisan

## **PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**

**Indra Jaya**

*Fakultas Ekonomi Universitas Jambi  
Kampus Pinang Masak, Mendalo Darat, Jambi 36361*

### **Abstrak**

Penelitian ini mengkaji Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Hasil perhitungan statistik deskriptif menemukan bahwa para pegawai telah melaksanakan kinerja dengan baik, memiliki kemampuan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi. Hampir semua indikator dari variabel-variabel yang diteliti telah memenuhi persyaratan keterhandalan dan valid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan kerja dan motivasi pegawai secara bersama-sama memberikan kontribusi 73,4% terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung jabung Barat. Secara parsial, dari 2 (dua) variable independent yang ada ternyata kedua variabel tersebut (kemampuan kerja dan motivasi ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat. Kemampuan pegawai yang perlu untuk ditingkatkan adalah kemampuan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit serta kemampuan berfikir untuk mengerjakan berbagai macam pekerjaan, melalui keikutsertaan pegawai dalam berbagai kegiatan diklat yang ada. Untuk motivasi pegawai yang perlu ditingkatkan pada masa yang akan datang adalah yang berkaitan dengan sportivitas dalam bekerja yaitu menerima segala keputusan kantor yang telah diberikan meskipun hal tersebut tidak sependapat. Caranya adalah dengan memberikan pencerahan pada para pegawainya untuk benar benar memahami tentang Tupoksi mereka serta memberitahukan semua aturan-aturan yang diberlakukan dikantor. Kemudian, pimpinan perlu juga menegaskan tentang apa saja sangsi yang akan diterima pegawai jika seandainya pegawai melanggarnya. Sehingga, ketika mereka melakukan pelanggaran maka sangsi diberikan kepada mereka dapat diterima dengan senang hati. Untuk kinerja pegawai yang perlu dibenahi adalah yang berkaitan dengan kemauan pegawai untuk bekerja melebihi target. Untuk mengatasi hal tersebut mungkin tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan motivasi kepada para pegawainya melalui pemberian kompensasi , baik kompensasi finansil seperti pemberian gaji, insentif dan bonus yang disesuaikan dengan beban kerja yang dilakukan pegawai maupun kompensasi non finansial seperti pemberian tanggung jawab , perhatian dari pimpinan, serta pemberian penghargaan pada pegawai yang berprestasi .

*Kata kunci: kemampuan kerja, motivasi kerja, dinas pendidikan*

### **PENDAHULUAN**

Pada saat ini, sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang penting. Untuk agar supaya sumberdaya manusia tersebut dapat difungsikan secara optimal dalam suatu organisasi, maka perlu untuk dikelola sedmikian rupa oleh pihak manajemen agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Efektif tidaknya suatu organisasi menunjukkan berhasil tidaknya

proses manajemen sumberdaya manusia sekaligus mengukur efektif tidaknya menejer mengelola sumberdaya manusia yang dimiliki. Banyak tolok ukur dari efektivitas suatu organisasi, namun satu diantara isu pokok tersebut yang banyak mendapatkan perhatian adalah masalah kinerja.

Dari aspek Organisasional, kinerja lebih dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi (perusahaan). Lingkup kajian kinerja disini lebih fokus kepada hasil-hasil

kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok fungsional perusahaan maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit-unit kerja yang ada (Munasef 1993). Namun, jika dilihat dari aspek individual, kinerja lebih diartikan sebagai hasil kerja orang pada satu satuan waktu atau ukuran tertentu (Moenir, 1987).

Secara teori terdapat banyak sekali faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut bisa saja bersumber dari organisasi, dari pegawai itu sendiri maupun dari faktor luar pegawai dan organisasi. Albanese (1978) mengatakan bahwa Untuk faktor yang yang mempengaruhi kinerja yang bersumber dari pegawai itu sendiri salah satu diantaranya adalah kemampuan pegawai . Kemampuan pegawai merupakan faktor yang membuat seseorang pegawai mampu atau dapat mengerjakan sesuatu. Kemampuan tersebut dapat saja dilihat dari pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan.

Pada sisi lain, faktor penentu kinerja yang juga bersumber dari dalam diri pegawai adalah adanya keinginan yang kuat dari dalam diri pegawai itu sendiri untuk mau bekerja secara optimal yang dalam hal ini diimplementasikan dalam bentuk Motivasi kerja pegawai. Dalam hal ini motivasi tersebut lebih banyak membicarakan tentang bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dalam memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Karena motivasi kerja tersebut muncul dari dalam diri pegawai /karyawan, tentunya untuk memotivasi pegawai / karyawan tersebut haruslah disadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan – keinginannya dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya.

Sebagai salah satu bagian dari organisasi Pemerintah Daerah di Kabupaten tanjung Jabung Barat, Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai tugas melaksanakan tugas pokok dan fungsi Departemen Pendidikan Nasional dalam wilayah Kabupaten Tanjung jabung Barat dan menyelenggarakan fungsi-fungsi seperti

meningkatkan akses masyarakat terhadap pendidikan, meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik meningkatkan mutu pendidikan dilingkungan Kabupaten Merangin. Mengingat fungsi dan kegiatan pokok Dinas Pendidikan kabupaten Tanjung jabung Barat tersebut sejalan dengan Visi dan Misi yang diembannya, maka kesemuanya diimplementasikan atau dituangkan dalam dokumen yang bernama program kerja atau rencana kerja yang akan dilakukan oleh masing-masing bagian yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat tersebut. Baik tidaknya kinerja atau pencapaian hasil tersebut tercermin dari seberapa jauh target program kerja tersebut direalisasikan, dan hal ini tentunya dapat dilihat dari Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP) Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung jabung Barat.

Untuk melihat seberapa besar rata-rata prosentse pencapaian target program kerja yang direncanakan berdasarkan tingkat penyerapan Anggaran yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung jabung Barat selama tahun 2010, maka dibawah ini diperlihatkan datanya sebagai berikut :

Tabel 1. Realisasi Penyerapan Anggaran Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat Selama tahun 2010

No	Program kerja	realisasi
1	Program Pelayanan adm perkantoran	92%
2	Program Peningkatan sarana dan prasarana Aparatur	90%
3	Peningkatan disiplin aparatur	90%
4	Peningkatan kapasitas Sumberdaya Aparatur	97%
5	Program peningkatan pengembangan sistim pelaporan capaian kinerja dan keuangan	91%
6	Program manajemen pelayanan pendidikan	96%
7	Pendidikan anak usia dini	98%
8	Program wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun	95%
9	Program pendidikan menengah	91%
10	Program pendidikan non foemal	98%
11	Program peningkatan mutu dan tenaga pendidikan	94%
	Rata-rata	93,82

Sumber : Data diolah

Berdasarkan dari LAKIP selama 2010 diperoleh data bahwa secara rata-rata pencapaian realisasi penyerapan anggaran pada semua program kegiatan di Dinas Pendidikan adalah 93,82%. Menurut petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah yang dikeluarkan oleh Kementerian negara Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia melalui Deputi Bidang Akuntabilitas Aparatur tahun 2008 disebutkan bahwa jika penilaian masing-masing komponen yang dinilai pada suatu institusi berada pada angka diatas 90%, maka kinerja institusi tersebut dikategorikan tinggi.

Tingginya kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang tercermin dari meningkatnya rata-rata prosentase penyerapan anggaran pada hampir semua program kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat seperti yang diperlihatkan pada Tabel 1 di atas tentunya sangat berkaitan erat sekali dengan beberapa faktor, terutama yang bersumber dari Individu pegawai itu sendiri. Seperti telah diuraikan sebelumnya, bahwa diantara aspek penting yang berhubungan dengan kinerja pegawai, tanpa mengabaikan arti pentingnya aspek-aspek yang lainnya adalah aspek yang berkaitan dengan Kemampuan dan Motivasi kerja pegawai, karena tanpa motivasi kerja yang tinggi serta diikuti oleh kemampuan kerja yang baik, mustahil kinerja seseorang akan dapat meningkat, dan ini tentunya berdampak pula pada kinerja organisasi.

Kemampuan kerja pegawai merupakan faktor yang membuat seseorang pegawai mampu atau dapat mengerjakan sesuatu. Dimana kemampuan kerja dapat ditunjang dari aspek pendidikan dan pelatihan. Selama Tahun 2010, terlihat bahwa jumlah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang berpendidikan SLTA sebanyak 13 orang, D3 sebanyak 3 orang, S1 sebanyak 24 orang dan S2 sebanyak 5 orang. Melihat kenyataan tersebut dapatlah disebutkan bahwa dari aspek pendidikan formal ini, ternyata tingkat pendidikan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat ini dianggap mampu untuk menopang kemampuan mereka dalam melakukan berbagai bentuk pekerjaan.

Meskipun kemampuan pegawai dilihat dari tingkat pendidikan secara rata-rata sudah dapat digolongkan baik, namun pihak pimpinan Dinas pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat masih tetap memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mengikuti kegiatan diklat terutama diklat tehnik yang diselenggarakan oleh instansi-isntansi terkait baik yang diselenggarakan didalam maupun diluar wilayah operasional Dinas Pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Dari aspek Motivasi kerja, Hasibuan (2001) menyebutkan bahwa ada beberapa inidikasi yang memperlihatkan seorang karyawan termotivasi atau tidak termotivasi dalam bekerja salah satu diantaranya adalah datang terlambat dan pulang cepat serta tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat selama bulan februari tahun 2011, terutama pada setiap apel pagi dan sore selama 4 hari kerja secara berturut-turut (senin, selasa, rabu dan kamis) memperlihatkan bahwa tingkat ketidaktepatan waktu hadir pada saat apel pagi dan apel sore sangat rendah. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini

Dari hasil pengamatan yang diperlihatkan pada Tabel 2 di atas tergambar bahwa kasus ketidaktepatan pegawai untuk hadir pada saat apel pagi selama bulan Februari 2011 rata-rata berjumlah 3 orang atau jika dibandingkan dengan yang hadir tepat waktu. Sementara itu, untuk kasus ketidaktepatan pegawai untuk hadir pada saat apel sore atau cepat pulang selama bulan februari 2011 rata-rata 2 orang. Secara keseluruhan, terlihat bahwa kasus ketidaktepatan pegawai untuk hadir pada saat pagi maupun apel sore selama 4 hari kerja secara rata-rata hanya sekitar 5 orang. Dengan melihat hasil rekapitulasi tingkat ketidaktepatan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat selama 4 hari kerja ( minggu pertama bulan februari 2011) dapatlah diperoleh suatu gambaran bahwa

Tabel 2. Rekapitulasi hasil pengamatan terhadap ketidak tepatan pegawai hadir pada apel pagi dan apel sore selama 4 hari kerja bulan Februari tahun 2011 pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjabbar

No	Hari Pengamatan	Apel Pagi		Apel Sore		
		Hadir tepat waktu	Terlambat datang	Hadir tepat waktu	Cepat pulang	
1	Senin	40	5	43		2
2	Selasa	43	2	44		1
3	Rabu	43	2	43		2
4	Kamis	44	1	43		2
	Rata-rata	43	3	43		2

Sumber: Dinas Pendidikan kabupaten Tanjabbar

bahwa motivasi kerja pegawai dapat dikatakan baik. Indikasi lain yang memperlihatkan tingginya motivasi kerja pegawai selama observasi dilakukan terlihat dari banyaknya pegawai yang melibatkan diri secara aktif didalam aktivitas kerja sehari-hari.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis tertarik untuk melihat apa benar kemampuan dan motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Untuk itulah, maka dalam kesempatan ini penulis mencoba mengkaji tentang bagaimana betul kemampuan kerja, motivasi kerja serta kinerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat serta bagaimana pengaruh motivasi dan kemampuan tersebut terhadap kinerja mereka.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel Penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada Dinas pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang tercatat hingga bulan Maret tahun 2010 adalah sebanyak 45 orang. Mengingat jumlah populasi jumlahnya terbatas, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil semuanya untuk dijadikan sampel dengan hanya mengeluarkan pimpinan pucuk sebagai responden. Dengan demikian jumlah sampel yang diambil adalah 44 orang.

### Metode Analisa data dan uji hipotesis

#### Analisis Statistik Deskriptif

Tehnik statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian, yakni kemampuan, motivasi dan kinerja

pegawai serta menggambarkan profil/karakteristik para responden penelitian. Untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian, peneliti menyusunnya dalam tabel distribusi frekwensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi untuk ketiga variabel yang diteliti.

Table 3. Kategori Penilaian Terhadap Variabel Kinerja, kemampuan kerja dan Motivasi

Variabel	Rentang penilaian	Klasifikasi
Kinerja	44 - 78	Sangat Rendah
	79 - 113	Rendah
	114 - 148	Sedang
	149 - 183	Tinggi
	184 - 218	Sangat Tinggi
Kemampuan kerja	44 - 78	Sangat Rendah
	79 - 113	Rendah
	114 - 148	sedang
	149 - 183	tinggi
	184 - 218	Sangat tinggi
Motivasi	44 - 78	Sangat Rendah
	79 - 113	Rendah
	114 - 148	Sedang
	149 - 183	Tinggi
	184 - 218	Sangat Tinggi

#### Analisis Regresi

analisa ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel Kemampuan dan Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dalam hal ini, tehnik statistik yang digunakan adalah tehnik Regresi Linier Berganda. Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)

X<sub>1</sub> = Kemampuan Kerja (Variabel Independen)

X<sub>2</sub> = Motivasi (Variabel Independen)

b<sub>0</sub> = Intercept (Nilai Miimum)

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koeffisien regresi (penduga terhadap parameter populasi)

e = Kesalahan Pengganggu ( Disturbance Error)

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Uji serentak)

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = b<sub>1</sub> = b<sub>2</sub> = 0.

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat

H<sub>1</sub> : b<sub>1</sub> ≠ b<sub>1</sub> ≠ b<sub>2</sub> ≠ 0.

Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kemampuan dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Pengujian melalui uji F ini dilakukan dengan jalan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan derajat kebebasan df = (k-1) sebagai derajat pembilang dan (n-k-1) sebagai derajat penyebut, dengan ketentuan : Jika F hitung > F tabel, berarti hubungannya tidak signifikan Jika F hitung ≤ F tabel, berarti hubungannya signifikan. Pengujian melalui uji F ini bisa juga dilakukan dengan jalan membandingkan F hitung dengan probabilita α = 0,05 pada taraf nyata yang digunakan sebesar 5% (0,05), dengan ketentuan : Jika nilai probabilita (Sign) > α (0,005), Hipotesis ditolak dan Ha diterima. Tapi, jika nilai probabilita (Sign) ≤ α (0,005), berarti H<sub>0</sub> diterima dan Ha ditolak.

#### Uji t ( Uji Parsial )

H<sub>0</sub> : b<sub>i</sub> = 0. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Tanjab Barat

H<sub>1</sub> : b<sub>i</sub> ≠ 0. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Tanjab Barat

Dengan membandingkan angka t hitung di atas dengan angka t tabel melalui penggunaan tingkat keyakinan sebesar 95%, maka berlaku ketentuan , Jika t hitung > t tabel (tα/2 df (n-1)), berarti Hipotesis Nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H<sub>1</sub>) diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel independen dengan variabel dependen. Tapi jika t hitung ≤ t tabel (tα/2, df (n-1) ), maka Hipotesis nol (H<sub>0</sub>) diterima dan Hipotesis Alternatif (H<sub>1</sub>) ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) mampu memberikan penjelasan terhadap variasi pada variabel dependen, atau dengan kata lain bahwa model analisis yang digunakan sesuai dengan hipotesa.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Variabel Kinerja

Dari angka rata-rata skor penilaian terhadap ke lima dimensi yang ada, terlihat pula bahwa dimensi yang memiliki skor penilaian yang relatif rendah dibandingkan dengan rata-rata skor penilaian terhadap dimensi yang lainnya adalah dimensi *quantity* dengan rata-rata skor penilaian sebesar 164. Relatif rendahnya rata-rata skor penilaian terhadap dimensi *quantity* ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung jabung Barat masih perlu terus dibenahi dan terus ditingkatkan dengan harapan akan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, jika rata-rata skor penilaian terhadap dimensi *quality* ini dilihat per item pernyataan yang diajukan justru respon terhadap kesanggupan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan diluar target memiliki skor penilaian lebih rendah dibandingkan dengan skor penilaian terhadap kemampuan

pegawai untuk bekerja sesuai target. Artinya, jika dimensi ini akan dibenahi maka fokus perhatian sebaiknya diarahkan pada pembenahan terhadap pegawai terutama yang berkaitan dengan bagaimana agar pegawai memiliki kesanggupan untuk bekerja di luar target.

#### Variabel Kemampuan

Dari angka rata-rata skor penilaian terhadap ke tiga dimensi yang ada, terlihat pula bahwa dimensi yang memiliki skor penilaian yang relatif rendah dibandingkan dengan rata-rata skor penilaian terhadap dimensi yang lainnya adalah dimensi pengetahuan dengan rata-rata skor penilaian sebesar 174,3. Relatif rendahnya rata-rata skor penilaian terhadap dimensi pengetahuan ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Barat dari aspek pengetahuan ini masih perlu terus dibenahi dan terus ditingkatkan dengan harapan akan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, jika rata-rata skor penilaian terhadap dimensi pengetahuan ini dilihat per item pernyataan yang diajukan justru respon terhadap kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit memperoleh skor penilaian relative lebih rendah dibandingkan dua item pernyataan yang lainnya. Artinya, jika memang Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat akan membenahi kemampuan pegawai melalui aspek pengetahuan ini, maka yang perlu untuk dibenahi itu adalah bagaimana agar pegawai mampu untuk mengerjakan pekerjaan meskipun pekerjaan tersebut memiliki tingkat kesulitan yang tinggi. Pembenahan berikutnya diikuti dengan pembenahan dalam hal kemampuan untuk berfikir dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini cukup beralasan untuk diungkapkan mengingat skor penilaian terhadap hal tersebut memiliki skor penilaian paling rendah kedua dengan skor penilaian sebesar 174.

#### Variabel Motivasi

Dari hasil pengolahan data tentang respon responden terhadap motivasi kerja tersebut diperoleh informasi bahwa porsi terbanyak

diberikan pada jawaban setuju (S) sampai sangat setuju (SS). Dari 44 responden yang dimintai responnya terhadap motivasi kerja mereka, sekitar 360 jawaban atau sekitar 90,90% direspon dengan jawaban setuju (S) dan Sangat setuju (SS). Sedangkan respon Kurang setuju (KS) yang diberikan terhadap pernyataan yang diajukan hanya sebanyak 31 jawaban atau sekitar 7,82% saja dari keseluruhan jawaban responden yang ada. Meskipun ada atasan yang merespon dengan jawaban tidak setuju (TS), namun jika dilihat dari jumlahnya masih relatif lebih kecil dibandingkan dengan yang menjawab setuju (S) dan sangat setuju (SS) yaitu sebanyak 5 jawaban atau sekitar 1,26% dari keseluruhan jawaban yang terkumpul. Banyaknya respon atasan yang mengatakan setuju (S) dan sangat setuju (SS) terhadap pernyataan motivasi kerja tersebut memberikan bukti bahwa selama ini motivasi kerja pegawai dalam bekerja dapat dikategorikan tinggi.

#### **Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai Diknas Kabupaten Tanjung jabung Barat**

$$Y = -0,443 + 0.378 X_1 + 0.713 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar -0,443 menyatakan bahwa jika variabel independent yang dalam hal ini adalah kemampuan kerja dan motivasi pegawai dianggap konstan, maka rata-rata kinerja Pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebesar -0,443. Koeffisien regresi  $X_1$  (kemampuan kerja) sebesar 0.378 menyatakan bahwa setiap kenaikan skor variabel kemampuan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan skor kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin sebesar 0.378 satuan. Koeffisien regresi  $X_2$  (motivasi) sebesar 0.713 menyatakan bahwa setiap kenaikan skor variabel motivasi pegawai sebesar satu satuan akan meningkatkan skor kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin sebesar 0.713 satuan.

#### **Pengujian Pengaruh simultan kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan kabupaten tanjung jabung Barat**

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 56,479 dengan tingkat

signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai F table yang diperoleh ketika menggunakan alpha 0.05 dan derajat bebas pembilang (k) sebesar 2 dan derajat bebas penyebut sebesar 42 adalah sebesar 3,22. Sesuai dengan ketentuan sebelumnya bahwa jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F table dapat diambil keputusan bahwa Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan menerima Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ). menerima Hipotesis alternatif berarti menerima ketentuan yang mengatakan bahwa ada pengaruh kemampuan kerja serta motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung jabung Barat. Artinya, kita menolak  $H_0$  (hipotesis nol) yang mengatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin. Keputusan ini diperkuat lagi dengan nilai probabilita dari hasil perhitungan sebesar 0.000 yang jauh lebih kecil dari nilai alpha 0.05. Ketentuan yang berlaku adalah jika nilai probabilita lebih kecil dari nilai alpha 0,05 berarti hubungan antara kedua variabel bebas dengan satu variabel terikat tersebut dikatakan signifikan. Jadi secara keseluruhan dapatlah diambil keputusan bahwa secara bersama-sama variable kemampuan kerja serta variable motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

#### **Pengujian Pengaruh parsial kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan kabupaten tanjung jabung Barat**

Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa untuk variable kemampuan kerja ( $X_1$ ) ternyata dengan angka t hitung sebesar 3,311 yang jauh lebih besar dari angka t tabel 2,32 dan angka signifikansi sebesar 0,002 yang jauh lebih kecil dari angka *level of significance* 0,05 dapat disimpulkan bahwa variable kemampuan kerja ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dengan besarnya pengaruh adalah sebesar 37,8%. Artinya jika kemampuan kerja berubah satu satuan akan berakibat pada berubahnya kinerja organisasi

sebesar 0,378. Sementara itu, Untuk variable motivasi ( $X_2$ ) ternyata dengan angka t hitung sebesar 4,981 yang jauh lebih besar dari angka t tabel 2,32 dan angka signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari angka *level of significance* 0,05 dapat disimpulkan bahwa variable motivasi pegawai ini juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dengan besarnya pengaruh adalah sebesar 71,3%. Artinya jika Motivasi pegawai berubah satu satuan akan berakibat pada berubahnya kinerja organisasi sebesar 0,713.

#### **Kontribusi variable Kemampuan dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat**

Hasil perhitungan out put SPSS versi 17 sebagaimana yang terlihat pada lampiran 10 pada bagian *model summary* diperoleh nilai R sebesar 0,857 dan nilai  $R^2$  sebesar 0,734. Nilai koeffisien determinasi sebesar 0.734 menyatakan bahwa 73,4% variasi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja dan variabel motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 26,6% dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain di luar model. Dari hasil output SPSS 17 juga menunjukkan bahwa nilai *standard error of estimate* sebesar 0,422. *Standard error of estimate* merupakan alat untuk mendeteksi kesalahan dalam menaksir model regresi. Makin besar nilai *standard error of estimate* akan membuat model regresi semakin tidak tepat dalam meramalkan variabel dependen. Disamping itu, pada out put SPSS 17 pada bagian statistik deskriptif ditunjukkan nilai standard deviasi dari kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebesar 0,799 yang jauh lebih besar dari *standard error of estimate* yang hanya sebesar 0,422. Karena itu, model regresi yang dikembangkan disini cukup baik dalam bertindak sebagai prediktor Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dengan kata lain, kedua variabel independent tersebut merupakan variabel – variabel yang sudah cukup untuk digunakan

dalam menjelaskan dan meramalkan mengenai kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari Uraian hasil penelitian dan pembahasan penelitian sebagaimana yang diuraikan pada Bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dikategorikan tinggi. Mengingat Kinerja pegawai tersebut diukur melalui dimensi *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness dan Interpersonal Impact*, maka dari hasil analisis deskriptif yang dilakukan ternyata dari ke 5 (lima) dimensi yang diukur tersebut ternyata dimensi *interpersonal Impact* dikategorikan sangat tinggi, sedangkan lainnya hanya dikategorikan tinggi. Jika penilaian tersebut dilihat dari pernyataan yang diajukan, justru pernyataan yang berkaitan dengan bekerja melebihi target (K4) serta pemanfaatan waktu tersisa (K6) yang dinilai paling rendah.
2. Kemampuan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dikategorikan tinggi. Karena kemampuan kerja pegawai tersebut diukur melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap mental maka dari hasil analisis deskriptif yang dilakukan ternyata dari ke 3 (tiga) dimensi yang diukur tersebut kesemuanya dikategorikan tinggi, artinya kemampuan kerja tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan. Jika penilaian tersebut dilihat dari pernyataan yang diajukan, justru pernyataan yang menyangkut tentang rasa percaya diri (KMP17) mendapatkan skor penilaian paling tinggi dengan skor nilai 184. Sedangkan skor penilaian yang paling rendah adalah yang berhubungan dengan kemampuan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit (KMP12).
3. Motivasi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dikategorikan sangat tinggi. Mengingat motivasi pegawai tersebut diukur melalui dimensi *Need for Achievement, Need For Affiliation dan Need For Power*, maka dari hasil analisis deskriptif yang dilakukan ternyata dari ke 3 (tiga) dimensi yang diukur tersebut ternyata kesemuanya dikategorikan sangat tinggi dan hanya satu saja pernyataan yang dinilai dengan kategori tinggi yaitu pernyataan yang menyangkut tentang sportivitas dalam bekerja (MT25). Jika penilaian tersebut dilihat dari pernyataan yang diajukan, justru pernyataan yang menyangkut tentang adanya dorongan untuk mencapai prestasi tinggi (MT22), yang memiliki nilai paling tinggi. Sementara itu pernyataan yang dinilai relatif lebih rendah adalah yang menyangkut tentang sportivitas dalam bekerja (MT25).
4. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Hal ini memberikan makna bahwa tingginya kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin ditentukan oleh tingginya kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.
5. Motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Ini memberikan makna bahwa tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai telah berkontribusi positif terhadap tingginya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
6. Secara simultan Kemampuan kerja dan Motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Ini berarti bahwa baik kemampuan kerja maupun motivasi pegawai memberikan peran dalam menentukan kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

## **Saran**

### Saran Akademis

Mengingat kontribusi kemampuan kerja dan Motivasi pegawai terhadap kinerja hanya mencapai angka 73,4% saja, tentunya bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian ini perlu memasukkan lagi variabel lain yang dirasa berperan dalam meningkatkan kinerja yang kebetulan dalam penelitian ini tidak dimasukkan ke dalam model.

### Saran Operasional

Dari kemampuan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, mengingat semua aspek yang dinilai, baik dari sisi pengetahuan, keterampilan dan sikap mental kesemuanya dikategorikan tinggi, maka perlu untuk dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan. Namun Untuk aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit serta kemampuan berfikir untuk mengerjakan berbagai macam pekerjaan perlu untuk terus ditingkatkan. Cara yang mungkin perlu kita lakukan adalah perlunya meningkatkan pengetahuan pegawai melalui keikutsertaan pegawai dalam berbagai kegiatan diklat yang ada. Dan tentunya hal ini perlu didukung komitmen pimpinan yang mungkin dapat diimplementasikan dalam bentuk penyediaan anggaran diklat yang jumlahnya relatif besar.

Dari sisi Motivasi pegawai, hal yang perlu dibenahi terutama yang berkaitan dengan sportivitas dalam bekerja yaitu menerima segala keputusan kantor yang telah diberikan meskipun hal tersebut tidak sependapat. Hal ini mungkin dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberikan pencerahan pada para pegawainya untuk benar benar memahami

tentang Tupoksi mereka serta memberitahukan semua aturan-aturan yang diberlakukan dikantor. Kemudian, pimpinan perlu juga menegaskan tentang apa saja sangsi yang akan diterima pegawai jika seandainya pegawai melanggarnya. Sehingga, ketika mereka melakukan pelanggaran maka sangsi diberikan kepada mereka dapat diterima dengan senang hati.

Dari aspek kinerja pegawai, ternyata hal yang perlu dibenahi adalah yang berkaitan dengan kemauan pegawai untuk bekerja melebihi target. Untuk mengatasi hal tersebut mungkin tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan motivasi kepada para pegawainya melalui pemberian kompensasi, baik kompensasi finansil seperti pemberian gaji, insentif dan bonus yang disesuaikan dengan beban kerja yang dilakukan pegawai maupun kompensasi non finansial seperti pemberian tanggung jawab, perhatian dari pimpinan, serta pemberian penghargaan pada pegawai yang berprestasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Albanese Robert. 1978. *Managing : Toward Accountability For Performance*. Richard D. Irwi, Inc, Homewood, Illionis
- Hasibuan, Malayu, SP. 2001. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta : Bumi Aksara
- Moenir, A.S. 1987. *Pendekatan Manusiawi Dalam Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung Jakarta
- Munasef. 1993. *Menejemen Kepegawaian Indonesia*, Bina Aksara Jakarta

