

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENELITIAN DAN OBSERVASI LAUT (BPOL)

I Putu Ardiana¹, Made Nuridja², Luh Indrayani³

Jurusan Pendidikan Ekonomi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: ptardiana@gmail.com¹, madenuridja@yahoo.com²,
luhindrayani25@yahoo.com²}@undiksha.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL) Desa Perancak Kabupaten Jembrana, (2) pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL) Desa Perancak Kabupaten Jembrana melalui motivasi kerja, (3) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL) Desa Perancak Kabupaten Jembrana, (4) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL) Desa Perancak Kabupaten Jembrana melalui kemampuan kerja. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dokumentasi, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif kausal yaitu dengan menggunakan analisis jalur. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai BPOL. Besarnya pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 14,9% dan berpengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 14%. Total pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 28,9%, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai BPOL. Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 27,3% dan berpengaruh tidak langsung melalui kemampuan kerja sebesar 14%. Total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 41,3%.

Kata kunci: kemampuan, motivasi, kinerja

Abstrack

The purpose of this research is to know (1) the direct effect of work ability on employee performance Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL) Desa Perancak Kabupaten Jembrana, (2) the effect of work ability on employee performance Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL) Desa Perancak Kabupaten Jembrana through work motivation, (3) the direct effect of work motivation on employee performance Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL) Desa Perancak Kabupaten Jembrana, (4) the effect of work motivation on employee performance Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL) Desa Perancak Kabupaten Jembrana through work ability. The Data were collected by questionnaires and documentation, data analysis techniques used are quantitative causal analysis by using path analysis . The findings of this research are the work ability directly effect on the employee performance BPOL. The amount of direct effect of the work ability on the performance employees is 14.9% and an indirect effect through the work motivation is 14%. The total effect of work ability on the employee performance is 28.9%, the work motivation directly effect on the employee performance BPOL. The amount of direct effect of the work motivation on the employee performance is 27.3% and an indirect effect through the work ability is 14%. The total effect of work motivation on the employee performance is 41.3%.

Key words: ability, motivation, performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang sesuai dengan sumber daya yang dimiliki merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan operasionalnya dalam mencapai tujuan perusahaan (Wirawan, 2009). Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan dan sebagai hasilnya akan diketahui jika seorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. "Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya" (Wirawan, 2009).

Kemampuan kerja yang memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat muncurkan segala kemampuannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain faktor kemampuan kerja pegawai, faktor yang tidak kalah penting mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor motivasi kerja pegawai. Motivasi adalah dorongan atau daya penggerak untuk melaksanakan sesuatu. Dengan motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi individu anggota organisasi akan terpelihara pula (Wibowo, 2012:377)

BPOL merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang bertanggung jawab langsung kepada Pusat Riset Teknologi Kelautan (PRTK), Badan Riset Kelautan dan Perikanan (BRKP). BPOL dipimpin oleh seorang Kepala Balai. Dalam kegiatan operasional organisasi sehari-hari, Kepala Balai dibantu oleh dua orang Kepala Seksi

dan satu orang Kepala Sub Bagian, yaitu Kepala Seksi Tata Operasional, Kepala Seksi Pelayanan Teknis, dan Kepala Sub Bagian Tata Usaha. Balai Riset dan Observasi Kelautan memiliki 63 pegawai yang terdiri dari 36 orang PNS/CPNS (60%) dan 27 (40%) orang tenaga kontrak (teknisi, operator, satpam, pramubakti dan lainnya). Pendidikan akhir seluruh pegawai bervariasi dari tingkat SLTP hingga doktor (S3), dengan mayoritas sarjana (S1). Jumlah ini merupakan perkembangan yang sangat pesat dari sejak didirikannya satuan kerja ini di tahun 2002. Dari yang berstatus PNS dan CPNS, jumlah pegawai BPOL berdasarkan tingkat pendidikannya memiliki 1 orang dengan tingkat pendidikan S3, 14 orang dengan tingkat pendidikan S2 (dengan 2 orang sebagai kandidat doktor), 11 orang dengan tingkat pendidikan S1, 3 orang dengan tingkat pendidikan D3 dan 4 orang dengan tingkat pendidikan SLTA. Sementara itu, berdasarkan jabatan fungsionalnya BPOL memiliki 1 orang perekayasa, 6 orang peneliti, 15 orang calon peneliti, 6 orang administrasi, 2 orang teknisi, 1 orang calon pustakawan, dan 2 orang calon pranata komputer.

Dari hasil pengamatan pendahuluan dapat diketahui terjadi penurunan kinerja pegawai yang terlihat pada evaluasi kinerja semester pertama tahun 2013 tentang keterlambatan penyampaian laporan berupa informasi kepada masyarakat yaitu informasi pasang surut air laut tahun 2013 dan lokasi penangkapan ikan. Hal itu diduga karena kurangnya kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai menurun. Kurangnya kemampuan kerja terlihat dari banyak informasi yang menyimpang dari data pasang surut air laut dan lokasi penangkapan ikan yang tidak sesuai. Sedangkan kurangnya motivasi kerja terlihat dari masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktunya. Kajian ini dipandang perlu karena motivasi yang belum semestinya dapat mengurangi kinerja pegawai secara keseluruhan sebagai suatu sistem. Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kemampuan kerja

dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya pendidikan ekonomi terutama bagi akademisi yang ingin menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Memberikan pengalaman serta menambah wawasan dalam mengaplikasikan ilmu yang didapat melalui teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan di lapangan.

Secara praktis, merupakan bahan masukan dan evaluasi praktek lapangan, khususnya bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk perusahaan jasa pada BPOL khususnya terkait dalam penerapan kemampuan dan motivasi kerja yang tepat sebagai alat bantu untuk meningkatkan kinerja karyawan

Kemampuan adalah kapasitas dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seseorang pegawai yang relevan dengan standar pekerjaan yang akan dilakukan sehingga mampu bersaing di masa yang akan datang (Wibowo, 2012). Kemampuan menurut Winardi (2004:201) adalah "sebuah sifat (melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental dan fisik". Menurut Robbins (2008:11), kemampuan individu adalah "suatu kapasitas yang dimiliki seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan"

Kemampuan kerja merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang ingin maupun tidak ingin dilakukannya menyangkut fisik maupun mental dari orang yang bersangkutan (Moenir, 2002). Kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan tidak sama antara yang satu dengan yang lainnya, hal ini disebabkan karena perbedaan kemampuan dari masing-masing orang. Terkadang seseorang mampu melakukan suatu pekerjaan yang tidak mampu dilakukan oleh orang lain karena perbedaan kemampuan yang dimiliki.

Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upayanya meraih sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Moenir, (2002:86) mendefinisikan kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada diri seseorang dengan penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Wibowo (2012:330) mengemukakan lima kategori kemampuan kerja, yang terdiri dari: *task achievement*, *relationship*, *personal attribute*, *managerial*, *leadership*

Wibowo (2012:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kemampuan seseorang, yaitu: keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, motivasi, kemampuan intelektual.

Malthis dan Jackson (2008:89), "motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan", sedangkan menurut Wibowo (2012), "motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan".

Berdasarkan pendapat para pakar di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan serangkaian pekerjaan yang dilakukan untuk mendorong seseorang agar orang-orang tersebut bersedia melakukan segala sesuatu yang diperintahkan guna mencapai tujuan yang dikehendaki. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, teori tersebut antara lain teori Motivasi Klasik oleh F.W Taylor; teori *Maslow's Need Hierarchy* oleh A.H. Maslow; *Herzberg's two factor theory* oleh Frederick Herzberg; *Mc. Clelland's achievement Motivation Theory* oleh Mc. Clelland; *Alderfer Existence, Relatedness And Growth (ERG) Theory* oleh Alderfer; teori *Motivasi Human Relation*; teori Motivasi Claude S. Geogre. Namun, dari beberapa teori di atas peneliti mencantumkan teori *Maslow's Need*

Hierarchy oleh A.H. Maslow dalam penelitian ini. Teori Motivasi menurut Abraham Maslow menyatakan setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan diantaranya kebutuhan fisiologis, rasa aman, penghargaan, sosial, dan aktualisasi diri.

Wibowo (2012:380) mengemukakan bahwa untuk dapat memotivasi karyawan perlu diperhatikan dimensi motivasi kerja yang sesuai dengan *Hierarchy of Needs theory* Abraham Maslow seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, penghargaan, sosial, aktualisasi diri. Dimensi motivasi kerja meliputi motif bekerja, harapan, dan Insentif.

Menurut Tika (2006:121), “kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Pendapat lain mengenai kinerja juga diungkapkan oleh Usman (2008:457) yang menyatakan kinerja adalah “hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dilihat, dihitung jumlahnya, dan dapat dicatat waktu perolehannya”.

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Simamora, 2006). Menurut (Rivai, 2006) “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2010) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Lebih lanjut menurut

Prawirosentono (2008), “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja oleh masing-masing organisasi berbeda tergantung dari tujuan penilaian kinerja yang digunakan oleh organisasi yang bersangkutan. Menurut Gorda (2004), aspek-aspek yang dinilai dalam kegiatan penelitian kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

Kualitas, kerja dilihat berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang menyangkut keahlian dan kesempurnaan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditentukan perusahaan.

Kuantitas kerja, merupakan jumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu. Kuantitas kerja dapat dilihat dari lamanya waktu yang digunakan disesuaikan dengan jumlah dan bentuk pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan.

Tanggung jawab, berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di job deskripsi. Setiap karyawan wajib bekerja sesuai tanggung jawab, dan tidak melewati batas-batas tanggung jawab yang ada. Sebab, bila karyawan bekerja melampaui tanggung jawab, maka karyawan tersebut pasti akan melanggar internal kontrol dan etika bisnis perusahaan. Jadi, setiap karyawan harus patuh dan bekerja sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, sebatas tugas dan tanggung jawab yang diperbolehkan oleh perusahaan.

Pemahaman tugas, pemahaman tentang segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dari atasan sehingga mampu bekerja efektif sesuai pemahaman yang dimiliki. Dengan pemahaman tugas yang baik tentu pegawai lebih mudah dalam bekerja dan dapat bekerja secara efektif. Kedisiplinan, kedisiplinan dititikberatkan kepada penilaian terhadap ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan, kebijakan-kebijakan, yang dikeluarkan oleh

perusahaan serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan.

Berkaitan dengan siapa yang menilai kinerja pegawai, beberapa pendekatan yang lazim ditempuh menurut Dessler (2008) menyebutkan empat pendekatan penilaian kinerja untuk pegawai, yaitu penilaian oleh pimpinan langsung, penilaian oleh teman sekerja, komite penilai, dan penilaian diri (*self-assessment*).

Penilaian oleh pimpinan merupakan jantung dari seluruh sistem penilaian umumnya. Hal ini disebabkan karena mudah untuk memperoleh hasil penilaian pimpinan dan dapat diterima oleh akal sehat. Pimpinan merupakan orang yang tepat untuk mengamati dan menilai prestasi bawahannya. Oleh sebab itu, seluruh sistem penilaian umumnya sangat tergantung pada evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan. Pada penelitian ini, pendekatan penilaian oleh atasan atau pimpinan langsung akan digunakan dengan metode kuesioner. Menurut Arikunto (2009) teknik pengumpulan data yang lazim digunakan dalam perusahaan jasa yaitu metode angket atau kuesioner. Berbeda dengan perusahaan dagang yang mempunyai catatan khusus tentang pekerjaan yang dihasilkan berupa laba dan rugi yang dapat dihitung, sedangkan jasa merupakan hal yang tidak berwujud.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Balai Penelitian Dan Observasi Laut (BPOL) yang beralamat di Desa Perancak Kabupaten Jembrana. Pemilihan lokasi untuk penelitian didasarkan atas pertimbangan yaitu dengan ditemukannya masalah-masalah yang terkait antara kemampuan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Balai Penelitian dan Observasi Laut Desa Perancak Kabupaten Jembrana, mengingat pentingnya kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai bagi perusahaan/ organisasi dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, melihat dari beberapa penelitian sebelumnya, bahwa belum ada penelitian yang dilakukan di Balai Penelitian dan Observasi Laut mengenai hubungan kemampuan dan motivasi kerja dengan kinerja pega

Subjek penelitian ini adalah para pegawai Balai Penelitian dan Observasi Laut. Objek penelitian ini adalah kemampuan dan motivasi kerja serta kinerja pegawai Balai Penelitian dan Observasi Laut.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka serta dapat dihitung secara sistematis berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data kuantitatif berkaitan dengan hasil kuesioner mengenai kemampuan, motivasi dan kinerja yang dilakukan langsung terhadap pegawai Balai Penelitian dan Observasi Laut

Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder, dalam penelitian ini data primer tersebut berupa data tentang motivasi kerja dan kinerja pegawai. Data sekunder yaitu data hasil tes kemampuan pegawai periode ke tujuh tahun 2013. Data motivasi kerja bersumber dari jawaban kuesioner yang dijawab langsung oleh para pegawai. Sedangkan data kinerja pegawai bersumber dari jawaban kuesioner yang dinilai langsung oleh kepala balai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik kuesioner dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk menjawab terutama yang berhubungan dengan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu variabel motivasi serta kinerja pegawai kemudian dari jawaban tersebut ditentukan skor yang berupa skala ordinal. Untuk dapat mengolah data yang dikumpulkan, maka sistem penskoran kuesioner yang digunakan adalah skala *Likert*. Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal untuk menilai jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Penelitian dan Observasi Laut Desa Perancak Kabupaten Jembrana tahun 2013 yang berjumlah 63 orang. Arikunto (2009) menyatakan "apabila populasi kurang dari 100 orang, maka sebaiknya semua dijadikan sebagai sasaran penelitian". Oleh karena itu, penelitian ini merupakan penelitian populasi

atau penelitian sampel jenuh yang artinya semua populasi dijadikan sebagai sasaran penelitian.

Dalam penelitian ini, metode analisis yang dipakai adalah analisis kuantitatif kausal. Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan jenis data yang dikumpulkan maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan karena diantara variabel bebas terdapat hubungan yang korelasional,

sehingga terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel terikat.

Untuk membantu proses pengolahan data secara cepat dan tepat, maka pengolahan datanya dilakukan dengan program *statistical package for social science (SPSS) for windows release 16.0*. Selain itu juga harus di cari pengaruh langsung dan tidak langsung dari tiap variabel serta sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung X_1 dan X_2 terhadap Y yang dirinci pada tabel 3.1

Tabel 3.2 Sumbangan Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Keterangan	Besar Sumbangan	%
X_1 secara langsung terhadap Y	$(Py_{X_1} \cdot Py_{X_1})$	
X_1 secara tidak langsung melalui X_2 terhadap Y	$(Py_{X_1} \cdot r_{X_2X_1} \cdot Py_{X_2})$	
X_1 secara total terhadap Y	$(Py_{X_1}^2) + (Py_{X_1} \cdot r_{X_2X_1} \cdot Py_{X_2})$	
X_2 secara langsung terhadap Y	$(Py_{X_2} \cdot Py_{X_2})$	
X_2 secara tidak langsung melalui X_1 terhadap Y	$(Py_{X_2} \cdot r_{X_2X_1} \cdot Py_{X_1})$	
X_2 secara total terhadap Y	$(Py_{X_2}^2) + (Py_{X_2} \cdot r_{X_2X_1} \cdot Py_{X_1})$	
Keseluruhan terhadap Y	$R^2 Y_{X_2X_1}$	
Variabel lain terhadap Y	$1 - R^2 Y_{X_2X_1}$	
	1,000	100%

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Data kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL) akan dianalisis menggunakan teknik analisis data berupa analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan program komputer *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*

16.0 for Windows., maka diperoleh hasil penelitian seperti yang nampak pada Tabel 4.1, Tabel 4.2, Tabel 4.3, Tabel 4.4 dan Gambar 4.1. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 16.0*, maka diperoleh hasil berupa matriks korelasi seperti nampak pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Matriks korelasi variabel kemampuan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y)

	X_1	X_2	Y
X_1	1,000	0,693	0,748
X_2	0,693	1,000	0,790
Y	0,748	0,790	1,000

Berdasarkan Tabel 4.1, maka dapat dijelaskan mengenai korelasi antar variabel diantaranya, terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja (X_1) motivasi (X_2) sebesar 0,693 (69,3%), terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja (X_1) dengan

kinerja pegawai (Y) sebesar 0,748 (74,8%), Terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,790 (79%).

Hasil uji statistik yang dilakukan dengan *Path Analysis* dan bantuan program *SPSS Windows 16.0*, maka diperoleh hasil

koefisien jalur seperti nampak pada Tabel 4.2.

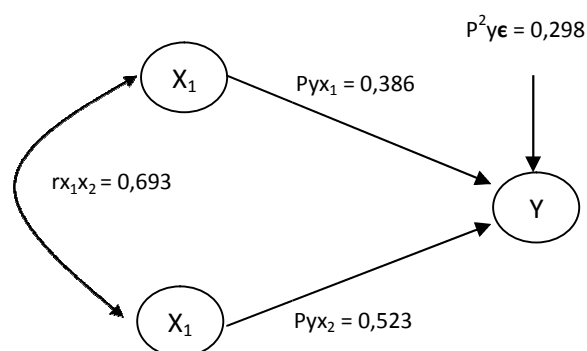
Tabel 4.2 Hasil Uji Statistik *Path Analysis* Pengaruh kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) Terhadap kinerja pegawai (Y)

Parameter Struktural	Koefisien Jalur	P-Value	Alpha	Keputusan	Simpulan
$R_{yx_1x_2}$	0,838	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan pengaruh simultan dari kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
$R^2_{y \ x_1x_2}$	0,702	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
P_{yx_1}	0,368	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan pengaruh parsial dari kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai
P_{yx_2}	0,523	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan pengaruh parsial dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
$r_{x_1x_2}$	0,693	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan secara kausal dari kemampuan kerja dan motivasi kerja
$P_{y\epsilon}$	0,162		0,05		Ada pengaruh dari faktor lain
$P^2_{y\epsilon}$	0,298		0,05		Ada pengaruh dari faktor lain

Hasil pengolahan data ditampilkan pada lampiran 20. Uji keseluruhan atau uji F dengan nilai $F_{hitung} = 70,754$, seperti pada lampiran 20, lebih besar daripada F_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 3,15, maka dapat dilanjutkan dengan uji individu atau uji t. Pada lampiran 20, menunjukkan bahwa semua koefisien jalur signifikan pada $\alpha = 0,05$, karena semua t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} . Berdasarkan hasil analisis jalur yang nampak pada lampiran 20 Coefficients, masing-masing diperoleh nilai: $P_{yx_1} = \text{Beta} = 0,386$ [$t = 3,950$ dan probabilitas (sig) = 0,000], $P_{yx_2} = \text{Beta} = 0,523$ [$t = 5,357$ dan probabilitas (sig) = 0,000]

Hasil analisis membuktikan bahwa semua koefisien jalur signifikan. Nilai koefisien jalur X_1 terhadap Y sebesar $P_{yx_1} = 0,386$ dan X_2 terhadap Y sebesar $P_{yx_2} = 0,523$. Sedangkan koefisien determinan atau kontribusi X_1 dan X_2 , terhadap Y adalah $R^2_{yx_1x_2} = 0,702$ yang berarti bahwa 70,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi kemampuan kerja dan motivasi kerja. Besar koefisien residu $P^2_{y\epsilon} = \sqrt{(1-0,702)} = 0,298$ merupakan pengaruh variabel lain diluar variabel

kemampuan dan motivasi. Menurut Robbins (2008), menyatakan selain variabel kemampuan dan motivasi, variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja adalah variabel kesempatan, dimana kinerja merupakan fungsi interaksi kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Dengan demikian persamaan strukturalnya adalah $Y = 0,386X_1 + 0,523X_2 + 0,298$, dan diagram jalurnya seperti pada Gambar 4.1 sebagai berikut.



Gambar 4.1 Struktur Hubungan Kausal X_1 dan X_2 terhadap Y

dapat dijelaskan juga mengenai sumbangan pengaruh langsung maupun tidak langsung dari kemampuan kerja (X_1)

dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) seperti nampak pada Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.3 Sumbangan Pengaruh dari Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
X_1 secara langsung terhadap Y	0,149	14,9%
X_1 secara tidak langsung melalui X_2 terhadap Y	0,14	14%
X_1 secara total terhadap Y	0,289	28,9%
X_2 secara langsung terhadap Y	0,273	27,3%
X_2 secara tidak langsung melalui X_1 terhadap Y	0,14	14%
X_2 secara total terhadap Y	0,413	41,3%
Keseluruhan terhadap Y	0,702	70,2%
Variabel lain terhadap Y	0,298	29,8%
	1, 000	100%

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL) Desa Perancak Kabupaten Jembrana.

Pengujian hipotesis untuk membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL) Desa Perancak Kabupaten Jembrana. Hipotesis yang diuji yaitu $H_0 : \rho_{yx_1} = 0$, $H_1 : \rho_{yx_1} > 0$.

Dari hasil perhitungan, nilai koefisien jalur ρ_{yx_1} sebesar 0,386 dengan $t_{hitung} = 3,950$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,671$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Besar pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.2 sebesar $0,386 \times 0,386 \times 100\% = 14,9\%$ dan berpengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar $0,386 \times 0,693 \times 0,523 \times 100\% = 14\%$. Dengan demikian total pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Penelitian dan Observasi Laut Desa Perancak Kabupaten Jembrana sebesar 28,9%.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL) Desa

Perancak Kabupaten Jembrana.

Pengujian hipotesis untuk membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL) Desa Perancak Kabupaten Jembrana. Hipotesis yang diuji yaitu: $H_0 : \rho_{yx_2} = 0$, $H_1 : \rho_{yx_2} > 0$.

Dari hasil perhitungan, nilai koefisien jalur ρ_{yx_2} sebesar 0,523 dengan $t_{hitung} = 5,357$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,671$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Besar pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.2 sebesar $0,523 \times 0,523 \times 100\% = 27,3\%$ dan berpengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar $0,523 \times 0,693 \times 0,386 \times 100\% = 14\%$. Dengan demikian total pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Penelitian dan Observasi Laut Desa Perancak Kabupaten Jembrana sebesar 41,3%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) yang telah diuraikan di atas, menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL) Desa Perancak Kabupaten Jembrana. Temuan ini sesuai dengan pernyataan Darsono (2011) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini terlihat bahwa kemampuan dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL) Desa Perancak Kabupaten Jembrana, ini dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Darsono (2011), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan pendapat dari Sutrisno (2009), yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan maka dapat dibuat simpulan sebagai berikut.

Kemampuan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Balai Penelitian dan Observasi Laut sebesar 14,9, Kemampuan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai Balai Penelitian dan Observasi Laut sebesar 14%, Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Balai Penelitian dan Observasi Laut sebesar 27,3%, Motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai Balai Penelitian dan Observasi Laut sebesar 14%, Indikator hubungan kerja dengan rekan kerja dan indikator meningkatnya keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan memperoleh skor

paling rendah pada variabel motivasi kerja yaitu masing-masing sebesar 153 dan 158, Indikator mengikuti petunjuk dan kebijakan serta indikator ketepatan waktu hadir/pulang kerja memperoleh skor paling rendah pada variabel kinerja pegawai yaitu masing-masing sebesar 181 dan 176

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai paling dominan dipengaruhi secara langsung oleh motivasi kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut.

Bagi Kepala Balai Penelitian dan Observasi Laut hendaknya lebih meningkatkan kemampuan kerja pegawai, untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, kepala balai perlu melakukan penempatan pegawai sesuai dengan pengalaman dan latar belakang pendidikan serta sesuai dengan kondisi fisik pegawai untuk bekerja pada bidang pekerjaan tertentu yang membutuhkan kondisi fisik prima

Kepala Balai Penelitian dan Observasi Laut hendaknya lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik. Motivasi yang diberikan baik berupa kelayakan gaji yang diberikan, memberikan kesempatan promosi karier, menciptakan kondisi kerja yang nyaman dengan fasilitas kerja yang memudahkan pegawai dalam bekerja.

Kepala Balai Penelitian dan Observasi Laut hendaknya memperhatikan faktor-faktor lain selain kemampuan dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, perilaku, sikap, kepuasan pegawai, desain pekerjaan sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti berterimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penelitian ini, Bapak Kepala Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL) Desa Perancak Kabupaten Jembrana yang telah mengijinkan peneliti untuk melakukan

penelitian di balai tersebut. Bapak dan Ibu dosen selaku pembimbing dalam melakukan penelitian ini. Saya ucapkan terimakasih yang kepada orang tua yang telah mendoakan dan mendukung peneliti dalam segala hal. Dan tidak lupa sahabat dan teman-teman khususnya kelas B Tata Niaga angkatan 2009 yang telah memberikan semangat dalam penelitian ini sehingga jurnal ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja: STIE Satya Darma
- , 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja: STIE Satya Darma
- Hasan, Iqbal. 2008. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit: Refika Aditama Jakarta
- Mathis, dan Jackson. 2008. *Human Resource management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja karyawan*, Edisi ketiga. Yogyakarta: BPFE
- Robbins, Stephen. 2008. *Teori Organisasi Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Jusuf Udayana Prentice-Hall, Inc. Arcan
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi ketiga. cetakan pertama. Penerbit: YKPN Yogyakarta
- Tika, Prabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- , 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan keenam. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Salemba Empat Jakarta
- , 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Salemba Empat Jakarta