

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN TERPADU
(Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang)**

Septiani Agustina Shafiah, Siswidiyanto, Wima Yudo Prasetyo

Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang
E-mail: tianz_gokil@yahoo.com

Abstract: *Influence of The Ability and Motivation of Employee Performance in Integrated Services Office (Case Studies in Integrated Services Office of Lumajang Regency). The purpose of this study was to determine the effect on employee performance capabilities, the influence of motivation on employed performance, and the influence of ability and motivation on employee performance the staff of the Integrated Services of Lumajang Regency. Based on the calculation results of multiple linear regression analysis that has been done showing the ability of the model to explain the influence of independent variables on the dependent variable is large, it can be seen in the value of Adj. R. Square (R^2) is equal to 0.714. The results of the F test and t-test can be seen that the partial and concurrent variable abilities and motivation, the result is a significant effect on performance the staff of the Integrated Services of Lumajang Regency (Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Lumajang). Based on the results of the regression coefficient (b) each motivation variable has dominant effect on the performance of the staff in the Integrated Services of Lumajang. That is because the regression coefficient (Standardized Coefficients Beta) Based on motivation variable has the greatest value when compared with variable capability that is equal to 74.1%.*

Keywords: *the ability, motivation and employee performance.*

Abstrak: **Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang).** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah besar, hal tersebut dapat dilihat pada nilai Adj. R. Square (R^2) yaitu sebesar 0,714. Hasil uji F dan uji t dapat diketahui bahwa secara parsial dan simultan variabel kemampuan dan motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang. Berdasarkan hasil koefisien regresi (b) masing-masing variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang. Hal tersebut dikarenakan koefisien regresi (*Standardized Coefficients Beta*) pada variabel motivasi mempunyai nilai terbesar jika dibandingkan dengan variabel kemampuan yaitu sebesar 74,1%.

Kata kunci : kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai

Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia pada instansi pada hahekatnya merupakan upaya untuk memberikan jaminan bahwa aktivitas yang dilakukan instansi dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan. Kenyataan tersebut menjadikan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang penting dan wajib untuk dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai. (Bartos, 2001, h. 45). Upaya pengembangan sumber daya manusia

pada dasarnya merupakan langkah nyata yang dilakukan oleh instansi untuk memberikan jaminan bahwa tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara maksimal. Kondisi ini juga berlaku bagi instansi pemerintah yang selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, salah satunya yaitu Kantor Pelayanan Terpadu.

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah antara lain di tegaskan bahwa tujuan pemberian

otonomi daerah adalah untuk memberikan peningkatan pelayanan dan kesejahteraan yang semakin baik kepada masyarakat. Kualitas layanan pemerintah meru-pakan salah satu indikator keberhasilan otonomi daerah.

Pemerintah Kabupaten Lumajang dalam rencana strategisnya yang di tetapkan Peraturan Daerah Nomor: 43 Tahun 2004, ada tiga (3) agenda pokok yaitu: 1) memantapkan pelayanan publik; 2) membangun sumber daya manusia yang produktif; 3) memberdayakan potensi ekonomi (Kepala Seksi Pelayanan Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Lumajang, Tahun 2012). Salah satu upaya untuk mencapai tujuan tersebut Pemerintah Kabupaten Lumajang dengan Peraturan Bupati Nomor: 7 tahun 2005 membentuk lembaga baru, yang kemudian dikuatkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor: 8 tahun 2005, dan disempurnakan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor: 24 tahun 2007, dan tepatnya pada tanggal 11 maret 2005 Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Lumajang didirikan. (Sumber: Kepala Seksi Pelayanan Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Lumajang, Tahun 2012).

Dalam bidang pelayanan permohonan perizinan yang saat ini menjadi kendala Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Lumajang diantaranya sebagai berikut:

1. Belum optimalnya kemampuan petugas pelayanan.
2. Belum sinerginya ketentuan pelayanan perizinan.
3. Belum optimalnya fungsi penegakkan peraturan dibidang perizinan.
4. Masih rendahnya tingkat kesadaran masyarakat dibidang perizinan. (Sumber: Hasil wawancara kepada Kepala Seksi Pelayanan Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Lumajang, Tahun 2012).

Tinjauan Pustaka

Mangkunegara (2000, h. 67) mengatakan pengertian kinerja adalah: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan Dharma (1993, h. 2012) "Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang".

Dari kedua pendapat di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melak-

sanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2000, h. 67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Pengukuran Kinerja

Secara umum pengukuran kinerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh Sinungan (2000, h. 23) yaitu:

a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif

c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan

Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000, h. 67) terdapat tiga indikator kinerja para pegawai pada instansi, yaitu:

- a. mutu atau kualitas pekerjaan;
- b. kuantitas atau jumlah pekerjaan; dan
- c. ketepatan waktu.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakterdapatnya hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan Robbins, (2006, h. 49).

Motivasi

Mathis dan Jackson (2001, h. 89), "Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal: mencapai tujuan. Maka, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia".

Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan "bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu", agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses "sebab dan akibat" bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jika hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang, hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin.

Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

a. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2003) kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada kinerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan "seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif" banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2003) suasana batin atau psikologi seseorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat, organisasi atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas

rumusan masalah yang masih harus diteliti kebenarannya. Dari hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan terpadu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan terpadu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

H₃ : Kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan terpadu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Metode Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Indikator dalam pendeskripsian ini yakni dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun presentase.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik penarikan kesimpulan yang digunakan adalah:

a. Uji R² (*Keofisien Determinasi*)

Uji R² digunakan untuk mengetahui ketepatan model yang digunakan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dikatakan sebagai kata lain dari korelasi simultan yaitu hubungan seberapa berpengaruh antara X keseluruhan terhadap Y.

c. Uji t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji secara parsial untuk mengukur tingkat signifikansi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Standardized Coefficient adalah metode pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas (X) mana yang dominan terhadap variabel terikat (Y).

Pembahasan

Dalam bagian ini disajikan hasil statistik mengenai pengaruh variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang, dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS dengan analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) secara parsial dan simultan dapat disajikan pada Tabel 1.

Berdasarkan hasil tabel 1 maka model regresi linier berganda *unstandardized* berdasarkan hasil analisis regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,418 + 0,144 X_1 + 0,288 X_2 + e$$

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang

Varia bel	eta	eta	ig. T
Konst	,418		
Kema mpuan (X ₁)	,144	,261	,555
Motiv asi (X ₂)	,288	,741	,240
t tabel	= 1,980		
R	= 0,856		
R square	= 0,734		
Adjusted R square	= 0,714		
F _{hitung}	= 38,535		
Sig F	= 0,000		

Sumber: data primer diolah

Dari persamaan garis regresi linier berganda, maka dapat diartikan bahwa:

Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang yang nilainya diprediksi oleh kemampuan dan motivasi.

a = 5,418 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang, hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang yaitu menunjukkan sebesar 5,418.

b₁ = 0,144 merupakan slope atau koefisien arah variabel kemampuan (X₁) yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang (Y), artinya variabel kemampuan berpengaruh positif sebesar 0,144 terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang, jika variabel lainnya dianggap konstan.

b₂ = 0,288 merupakan slope atau koefisien arah variabel motivasi (X₂) yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang (Y), artinya variabel motivasi berpengaruh positif sebesar 0,288 terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang, jika variabel lainnya dianggap konstan.

e = merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah besar, hal tersebut dapat dilihat pada nilai Adj. R. Square (R²) yaitu sebesar 0,714. Dengan demikian berarti bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang sebesar 71,4%, sedangkan sisanya sebesar 28,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dari masing-masing variabel kemampuan (X₁) dan motivasi (X₂) hasilnya menunjukkan bahwa adanya korelasi berganda (R) sebesar 0,856. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terkait.

Hasil pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pertama (Hasil Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent* atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F (*F-test*), dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{Tabel} pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) atau perbandingan nilai signifikan F. Apabila F_{hitung} > F_{Tabel} atau nilai Sig.F < 0,05 berarti H₀ ditolak, sebaliknya F_{hitung} < F_{Tabel} atau nilai Sig.F > 0,05 berarti H₀ diterima. Berdasarkan hasil analisis maka hasil uji F dapat disajikan pada Tabel 2.

Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan Df₁ = 2 dan Df₂ = 28 pada alpha sebesar 5% diperoleh F_{Tabel} sebesar 2,479 sedangkan F_{hitungnya} diperoleh sebesar 38,535 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa F_{hitung} > F_{Tabel}, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat

dikatakan bahwa secara serentak variabel kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang (Y).

Tabel 2
Hasil Uji F

Var iabel	Nilai	S tatus
Var iabel kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang	t hitung = 2,555 Sig. t = 0,016 t Tabel = 1,980	Signifikan
Var iabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang	t hitung = 7,240 Sig. t = 0,000 t Tabel = 1,980	Signifikan

Sumber: data primer diolah

2. Pengujian Hipotesis Kedua (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent*, yaitu variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang, maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan tTabel, sedangkan nilai t Tabel pada alpha sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 1,980 pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) atau perbandingan nilai signifikan t. Apabila $t_{hitung} > t_{Tabel}$ atau nilai $Sig.t < 0,05$ berarti H_0 ditolak, sebaliknya $t_{hitung} < t_{Tabel}$ atau nilai $Sig.t > 0,05$ berarti H_0 diterima. Di bawah disajikan hasil perbandingan antara nilai t hitung dengan t Tabel.

Tabel 3
Perbandingan Antara Nilai t_{hitung} dengan t_{Tabel}

Variabel	N ilai	St atus
Variabel kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang	t hitung = 2,555 Sig. t = 0,016 t Tabel = 1,980	Signifikan
Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang	t hitung = 7,240 Sig. t = 0,000 t Tabel = 1,980	Signifikan

Sumber: data primer diolah

Dari uraian hasil t_{hitung} dan t Tabel di atas maka dapat diuraikan hasil analisis secara parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kemampuan (X_1) terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 1,980. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 2,555, karena nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($2,555 > 1,980$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel kemampuan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang.

2. Pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 1,980. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung

sebesar 7,240, karena nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($7,240 > 1,980$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (Uji Variabel Dominan)

Dengan menggunakan *standardized Coefficient Beta* mampu mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel independen (bebas) yang terdiri dari variabel kemampuan dan motivasi.

Tabel 4
Tabel *standardized Coefficient Beta*

Variabel	<i>Standardized Coefficient Beta</i>
Kemampuan	0,261
Motivasi	0,741

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil koefisien regresi (b) masing-masing variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang. Hal tersebut dikarenakan koefisien regresi (*Standardized Coefficients Beta*) pada variabel tersebut mempunyai nilai terbesar jika dibandingkan dengan variabel kemampuan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka pembahasan hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel kemampuan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang yang ditunjukkan dari hasil pengujian statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,555, karena nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($2,555 > 1,980$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang. Adanya pengaruh yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan atau peningkatan dari kemampuan kerja para karyawan maka kinerja

pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang juga akan mengalami peningkatan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu

Dari hasil analisis data yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang. Kesimpulan tersebut diperoleh dari hasil pengujian statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,240, karena nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($7,240 > 1,980$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja para karyawan maka kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang juga akan mengalami peningkatan.

3. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa adanya perubahan atau peningkatan kemampuan dan motivasi seorang pegawai maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Hasil analisis membuktikan bahwa pencapaian kinerja seorang pegawai dapat tercermin dari upaya instansi untuk memotivasi para pegawai sehingga dapat berkerja secara maksimal di instansi. Selain itu juga didukung oleh kemampuan yang dimiliki para pegawai dalam bekerja di instansi, dalam hal ini mengenai pengetahuan, keterampilan dan sikap para pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah besar, hal tersebut dapat dilihat pada nilai Adj. R. Square (R^2) yaitu sebesar 0,714. Dengan demikian berarti bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh

variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang sebesar 71,4%, sedangkan sisanya sebesar 28,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Hasil uji F dan uji t dapat diketahui bahwa secara parsial dan simultan variabel kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang (Y)

3. Berdasarkan hasil koefisien regresi (b) masing-masing variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang. Hal tersebut dikarenakan koefisien regresi (*Standardized Coefficients Beta*) pada variabel motivasi mempunyai nilai terbesar jika dibandingkan dengan variabel kemampuan yaitu sebesar 74,1%.

Daftar Pustaka

- Bartos. (2001) **Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan**, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Dharma, Agus. (1993) **Manajemen Personalia**, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Mathis dan Jackson. (2001) **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Salemba Empat: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000) **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi, Hadari. (2003) **Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Untuk Organisasi Profit Kompetitif**, Penerbit Universitas Gajahmada, Yogyakarta.
- Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 43 Tahun 2004 tentang Agenda Pokok. Lumajang, Kantor Pelayanan Terpadu.
- Robbin, Stepen P. (2006) **Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh**. PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2000) **Produktivitas Apa Dan Bagaimana**, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.