

Hubungan Kemampuan Kerja Dan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Di

Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang

Oleh :

Oktaviana Tri Setyorini, Endang Larasati, Susi Sulandari*)

Jurusan Administrasi Publik

Fakultas ilmu Sosial dan ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 12693

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465404

Laman :<http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

Email: oktavianatrisetyorini@ymail.com

Abstract

Less than optimal performance of employees at Central Agency of Statistics in Batang has prompted the authors to conduct the study, entitled "*Relationship Work Ability and Motivation With Employee Performance at Central Agency of Statistics in Batang*". The main problem in this study is less optimal level of work ability and motivation. This study aimed to determine the relationship and determination of each independent variable with the ability to work and motivation of employees in the performance of the Central Agency of Statistics in Batang.

This type of research is explanatory research. The data were collected by distributing questionnaires to the respondents and conduct interviews. This study used a sample of 32 respondents to the poll saturated sample technique. Analysis of the data in this study using quantitative methods. Analysis tool used in this research is the analysis of Rank Correlation Coefficient Kendall, Kendall concordance coefficient, and the coefficient of determination by using SPSS version 16.0

The results of this study indicate that there is a positive and significant relationship between the independent variable and motivation with the ability to work performance of employees in BPS, Batang. The magnitude of the relationship of each variable is as follows: the ability to work (0.453) and motivation (0.439). Relations between the two independent variables together to employee performance 0.763 with the influence of 58.21%.

Keywords: employee performance, work ability and motivation

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara merupakan organisasi yang terdapat di suatu wilayah yang mempunyai kekuasaan tertinggi yang sah. Tujuan dari suatu negara adalah untuk mewujudkan pembangunan nasional yang adil dan merata untuk kesejahteraan seluruh warganya. Keberhasilan dari pembangunan nasional tidak terlepas oleh peran para pegawai dalam menjalankan tugas pemerintahan. Kinerja pegawai di Indonesia diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik. Instansi pemerintah di Indonesia terutama pada Badan Pusat Statistik, masalah mengenai kinerja pegawai menjadi sangat penting, hal tersebut mengingat ruang lingkup kegiatan dalam Badan Pusat Statistik itu mengemban misi nasional bangsa Indonesia yaitu memberikan data atau informasi sebagai bahan dalam perencanaan pembangunan semua sektor pemerintahan. Oleh karena itu pegawai di Badan Pusat Statistik diharapkan mempunyai kinerja yang memadai untuk mencapai misi tersebut. Permasalahan yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten

Batang antara lain masih terdapat pegawai yang harus mengulangi pekerjaannya dikarenakan adanya kesalahan dalam bekerja. Kesalahan yang dilakukan oleh para cenderung disebabkan oleh kurangnya pemahaman mereka atas tugas-tugas yang diberikan. Kinerja pegawai yang kurang optimal juga bisa dilihat dari data-data yang dihasilkan oleh pegawai di Badan Pusat Statistik yang kurang akurat. Kemudian masih terdapat pegawai yang terlambat dalam masuk kerja yang hal tersebut dapat membuat pekerjaan semakin menumpuk sehingga pegawai tidak akan maksimal dalam mengerjakan pekerjaan yang menumpuk tersebut. Kinerja pegawai yang kurang optimal di Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang yang kurang optimal disebabkan oleh faktor-faktor diantaranya kemampuan kerja dan motivasi. Kemampuan yang lemah bisa terlihat dari masih terdapat pegawai yang tidak bisa menggunakan peralatan kantor dengan maksimal salah satunya komputer. Padahal pekerjaan di Badan Pusat Statistik sebagian besar menggunakan komputer dalam

penyelesaiannya. BPS Kabupaten Batang masih kekurangan SDM statistik yang profesional dan kompeten sesuai dengan bidang tugasnya. Kemudian, kurangnya motivasi dari para pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang dapat terlihat salah satunya dari para pegawai yang saat jam kerja malah asyik membaca koran, menonton televisi dan mengobrol dengan pegawai lain. Selain itu motivasi dari para pegawai yang kurang bisa terlihat dari masih banyaknya pegawai yang terlambat masuk ke kantor serta keluar masuk kantor untuk urusan pribadi.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kinerja pegawai, kemampuan kerja dan motivasi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang.
2. Untuk mengetahui hubungan dan determinasi kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang.
3. Untuk mengetahui hubungan dan determinasi motivasi dengan

kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang.

4. Untuk mengetahui hubungan dan determinasi kemampuan kerja dan motivasi dengan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang.

C. Teori

C.1 Teori Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 9) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kneith Davis dalam Anwar Prabu

Mangkunegara (2010: 13) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Faktor kemampuan (*Ability*), Kemampuan kerja untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.
- b. Faktor motivasi (*Motivation*), motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Kedua faktor tersebut yaitu kemampuan kerja dan motivasi akan digunakan sebagai variabel independent didalam penelitian ini. Kemudian indikator yang akan digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini menurut John Miner dalam Sudarmanto (2009:11-12) antara lain kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerjasama.

C.2 Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2008:57-61) kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu kegiatan. Kast dan JE. Rosenzweig (2007: 20)

mengungkapkan ada beberapa kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja antara lain kemampuan interaksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan teknis. Ketiga kemampuan dasar tersebut akan digunakan sebagai indikator didalam penelitian ini.

C.3 Motivasi

Menurut Mangkunegara (2010: 61), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasinya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Gitosudarmo dalam Edy Sutrisno (2009 : 117) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Indikator yang akan digunakan untuk mengukur motivasi dalam penelitian ini yaitu faktor internal yang terdiri dari motif dan pengharapan serta faktor eksternal yang terdiri dari insentif

dan pengaruh lingkungan (Hasibuan 2000: 163).

D. Metode Penelitian

D.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian eksplanatori penelitian dengan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa untuk mengetahui hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi dengan kinerja pegawai.

D.2 Populasi

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang yaitu berjumlah 32 orang.

D.3 Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang yaitu berjumlah 32 orang.

D.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini data primer berupa

persepsi para responden atas berbagai pertanyaan dalam kuisisioner.

D.5 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan yaitu skala ordinal, yaitu mengurutkan responden menurut tingkatannya. Tingkatan tersebut menggunakan skala Likert yang mengkategorikan menjadi empat pilihan tingkatan jawaban responden dalam kuesioner.

D.6 Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu :

1. Kuesioner
2. Wawancara

D.7 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu editing, koding dan tabulasi.

D.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisa Koefisien Korelasi Rank Kendall, Koefisien Konkordansi Kendall, dan Koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS versi 16.0.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang tergolong baik. Hal tersebut dikarenakan karena para pegawai yang memiliki tingkat ketelitian yang cukup baik, pegawai yang jarang melakukan absen bekerja, pegawai yang menggunakan jam kerja secara efektif sehingga menyebabkan pekerjaan cepat selesai, pegawai sering tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, hasil pekerjaan yang sesuai dengan target tupoksi serta pencapaian jumlah hasil kerja yang sesuai tupoksi. Namun, masih terdapat temuan dilapangan yaitu para pegawai masih kurang terlalu paham terhadap tugas yang telah diberikan, para pegawai yang jarang melakukan kerjasama dengan pegawai lain, ketidaksesuaian jumlah pekerjaan dengan jumlah pegawai yang ada.

Pengkajian pada variabel kemampuan kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang tergolong baik. Hal tersebut dikarenakan kemampuan menggunakan prosedur kerja yang ada sesuai dengan tupoksi

masing-masing, para pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang juga sudah mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang muncul di saat mereka sedang bekerja, pegawai juga memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerjanya sehingga hubungan kerja diantara pegawai juga dapat berjalan dengan baik dan akrab. Namun, masih terdapat masalah yaitu penempatan sebagian pegawai dalam pekerjaan yang belum sesuai dengan pendidikan formal yang pernah pegawai tempuh, serta para pegawai yang kurang mendapatkan pendidikan non formal.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang tergolong tinggi. Hal tersebut dikarenakan kebutuhan-kebutuhan mereka sebagian besar sudah terpenuhi, antara lain yaitu kebutuhan akan kebutuhan fisiologis yang meliputi kebutuhan akan makan, minum, istirahat dan juga kehidupan pokok sehari-hari untuk keluarga mereka. Pegawai juga seringkali memiliki kesempatan

untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan serta kesempatan bersosialisasi dengan rekan kerja diluar kegiatan kantor yang hal tersebut juga merupakan suatu kebutuhan pegawai. Pegawai juga memiliki antusias yang tinggi untuk menjadi pegawai teladan dan untuk memperoleh kenaikan jabatan. Keinginan pegawai tersebut dapat memotivasi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Selain itu seringkali kompetisi yang terjadi diantara pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang juga membuat motivasi dari para pegawai itu sendiri cukup tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang juga termotivasi apabila melihat keberhasilan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang hal tersebut dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.

Variabel kemampuan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar sebesar 0,453. Artinya, apabila kemampuan kerja

ditingkatkan itu akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai korelasi tersebut kemudian di uji signifikasinya dengan menggunakan uji Z (Sugiyono, 2004: 315) dengan nilai z hitung yang dihasilkan sebesar 3,644. Nilai Z tabel dengan $\alpha = 5\% = 1.96$. Karena diperoleh nilai z hitung ($3,644 > z$ tabel ($1,96$), hal ini berarti kemampuan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan besar pengaruhnya diperoleh dari hasil perhitungan nilai KD yaitu sebesar 20,52%. Secara statistik, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) terbukti **dapat diterima.**

Variabel motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar sebesar 0,439. Artinya, apabila motivasi ditingkatkan itu akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai korelasi tersebut kemudian di uji signifikasinya dengan menggunakan uji Z (Sugiyono, 2004: 315) dengan

nilai z hitung yang dihasilkan sebesar 3,531. Nilai Z tabel dengan $\alpha = 5\%$ = 1,96. Karena diperoleh nilai z hitung (3,531) > z tabel (1,96), hal ini berarti motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan besar pengaruhnya diperoleh dari hasil perhitungan nilai KD yaitu sebesar 19,27%. Secara statistik, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) terbukti **dapat diterima**.

Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dibuktikan dari hasil perhitungan Koefisien Konkordasi Kendall dengan hasil $W = 0,763$ dengan χ^2 sebesar 48,825. Hasil perhitungan tersebut dikonsultasikan dengan χ^2 tabel dengan dk = 2 dan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 5,991 dengan kriteria pengujiaannya adalah jika χ^2 hitung > χ^2 tabel maka hipotesis diterima. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh χ^2 hitung (48,825) > χ^2 tabel (5,991) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada

hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis mayor dalam penelitian ini **diterima**. Besar pengaruhnya diperoleh dari hasil perhitungan nilai KD yaitu sebesar 58,22%, Artinya menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi secara bersama-sama dapat memberi pengaruh sebesar 58,22% terhadap kinerja. Sedangkan sisanya 41,78% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati. Variabel lain tersebut antara lain iklim organisasi, sistem kerja, dan kepemimpinan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang menunjukkan hasil kinerja pegawai yang baik yaitu sebanyak 14 responden (43,75%). Ini menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan berbagai pekerjaannya dengan baik.

Kemampuan kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang menunjukkan hasil yang baik

yaitu sebanyak 16 responden (50,00%). Ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Motivasi di di Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang menunjukkan hasil yang tinggi yaitu sebanyak 16 responden (50,00%). Ini menunjukkan pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

Variabel kemampuan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan **positif dan signifikan** antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai yang hipotesisnya **dapat diterima**.

Variabel motivasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan **positif dan signifikan** antara motivasi dengan kinerja pegawai yang hipotesisnya **dapat diterima**.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan Kendall W

dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang. Dengan demikian **hipotesis dapat diterima**.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil dalam penelitian ini, maka dapat direkomendasikan kepada BPS Kabupaten Batang untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan berbagai upaya antara lain:

1. Perlunya peningkatan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang yaitu melalui peningkatan pemahaman atas tugas dan kewajiban terhadap pekerjaan dengan cara pemimpin harus memberikan penjelasan langsung kepada pegawai yang bersangkutan atas tugas yang diberikan. Perlu adanya penambahan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara penambahan pegawai honorer atau mengizinkan mahasiswa untuk magang. Kemudian perlu membiasakan para pegawai untuk saling

membantu dan bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan khususnya apabila mengerjakan pekerjaan yang saling berhubungan. Kerjasama dapat dilakukan dengan membentuk tim-tim kerja diantara pegawai.

2. Perlu adanya peningkatan kemampuan kerja pegawai yang dapat dilakukan dengan cara menempatkan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara khusus sesuai dengan bidang tugasnya. Pelatihan yang harus diberikan kepada pegawai yaitu mengenai pelatihan dalam pengoperasian komputer mengingat pekerjaan yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang sebagian besar menggunakan komputer. Pelatihan yang diutamakan yaitu pelatihan microsoft excel.
3. Perlu adanya peningkatan motivasi yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan sarana dan prasarana penunjang

kerja khususnya yang berkaitan dengan keamanan dan kenyamanan pegawai yaitu dengan memberikan cctv di dalam lingkup kantor dan menambah tenaga keamanan (satpam), kemudian memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mencoba tugas-tugas baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Kast, Fremont E dan James E.Rosenzweig.2007. *Organisasi dan Manajemen: Jilid I*. Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu S.P Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group