

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN KUTAI TIMUR

Syardianto¹, Djumadi², Bambang Irawan³

Abstrak

Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang terdapat pengaruh yang antara variabel-variabel independent. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,431$, menjelaskan variabilitas variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 43,1%, sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari model persamaan regresi yaitu $Y = 15.312 + 0,361.X_1 + 0,325.X_2$, diketahui kedua variabel independent membentuk hubungan yang positif terhadap variabel dependent. Koefisien korelasi zero order/product moment menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang paling erat terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan dari uji asumsi klasik tersebut, maka model persamaan regresi linier termasuk kategori BLUE (Best Linier Unbiased Estimator).

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Dinamika Pembangunan dan era globalisasi dewasa ini, dituntut adanya sikap mental, tekad, semangat ketaatan dan disiplin serta kemampuan aparatur yang handal. Apalagi seiring dengan upaya pemerintah untuk mewujudkan *Good Governance* mutlak diperlukan aparatur yang bersih dan berwibawa, memiliki dedikasi, kreatifitas, inovatif, kredibilitas serta akuntabilitas. Pegawai Negeri Sipil dalam kedudukannya sebagai unsur penyelenggara negara diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan baik sehingga mampu mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang diatur dalam UU No. 43 / 1999 pasal 1 disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai penyelenggara negara diharapkan mampu meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme. Untuk mewujudkan harapan tersebut, maka perlu didukung dengan kemampuan kerja dan motivasi pegawai yang tinggi sehingga mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik.

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Mulawarman Samarinda

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Mulawarman Samarinda

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Mulawarman Samarinda

Ironisnya seiring dengan peningkatan kinerja belum sepenuhnya didukung dengan kemampuan kerja dan motivasi pegawai yang tinggi sehingga hasil kerja yang dicapai kurang optimal. Fenomena yang tidak jauh berbeda terdapat Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur, bahwa belum semua pegawai memiliki kemampuan dan motivasi yang sama sehingga ada kecenderungan kinerja pegawai kurang optimal.

Dari hasil observasi diobjek penelitian menunjukkan masih banyaknya pegawai yang berpendidikan menengah ke bawah, terbatasnya pegawai yang memiliki legalitas pelatihan sesuai bidang kerjanya, kemauan kerja pegawai masih beragam, dan hasil kerja yang dicapai kurang optimal

Mencermati fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dan melalui penelitian ini diharapkan dapat melihat secara jelas, aktual dan faktual mengenai kemampuan kerja dan motivasi pegawai dalam mendukung peningkatan kinerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur penunjang organisasi dan dapat pula diartikan manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Potensi sumber daya manusia merupakan suatu asset dan sangat berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan sebagai potensi nyata baik secara fisik maupun non fisik untuk dapat mewujudkan pencapaian tujuan organisasi

Berikut ini pengertian manajemen SDM menurut Handoko (2001:4): “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.”

Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui melalui orang lain”. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Marry Parker Follett (1978) dalam Hasibuan (2003:58), mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut Pendapat Mangkunegara (2009 : 2) tentang Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Buchari Zainun (2001: 17), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri. Selanjutnya Flippo dalam Hani Handoko (2002:3), menjelaskan pengertian manajemen personalia bahwa : ”Manajemen Personalia

adalah perencanaan, pengorganisasian, peng-arahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Dari pengertian diatas maka fungsi dari manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua bagian yaitu fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pengarahannya (*Actuating*) dan pengawasan (*Controlling*) serta fungsi organisasional yaitu pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia.

Kemampuan Kerja

Menurut Gibson (1998) bahwa kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Englan dan Snell (dalam Swasto (2003:15) mengemukakan bahwa : “...apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan”.

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Blanchard dan Hersey, 2001:5-6). Lebih lanjut dikatakan bahwa pembentukannya, kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator menurut Blanchard dan Hersey (2001:5-6), antara lain sebagai berikut: (1) Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan. (2) Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, mema-hami target perusahaan. (3) Kemampuan sosial dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

Menurut Robins (2006,46) Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat factor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan phisik. Kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja adalah kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas-tugas kognitif dan kemampuan phisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan phisik.

Sedangkan Nugroho (2004 : 162) menggunakan istilah kemampuan yang diartikan sebagai tersedianya modal kecakapan, ketangkasan atau modal lainnya yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat banyak bagi organisasinya. Lebih lanjut dikatakan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, Oleh karena itu kemampuan merupakan salah satu unsur kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman (Thoha, 2003 : 119).

Dari uraian di atas ada tiga aspek yang dapat dibahas dari kapabilitas aparatur, yaitu : kualitas sumber daya manusia (aparatur) dapat dilihat dari tiga aspek (Depnaker, 2001). *Pertama*, aspek fisik : *Kedua* aspek intelegensia yang menggambarkan kemampuan berpikir dan merealisasikan gagasan-gagasan atau ide-idenya. Aspek ini mencakup kecerdasan dan keterampilan; *Ketiga* mencakup aspek sikap mental, yaitu gambaran mengenai karakter dan sikap seseorang dalam mengantisipasi situasi lingkungan pada suatu waktu dan tempat tertentu. Disamping aspek kualitas, pembahasan mengenai kemampuan aparatur sangat erat kaitannya dengan sikap profesionalisme dari cara kerja pegawai, yaitu kemampuan menguasai, memahami dan melaksanakan tugas yang sesuai dengan profesinya, mampu bekerja secara produktif, efisien, mandiri, inovatif juga memiliki dedikasi dan moral yang tinggi. Dengan demikian jelaslah bahwa kemampuan merupakan deter-minan penting dalam mendukung tugas dan fungsinya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi sebagai konsep manajemen banyak menarik perhatian para ahli. Hal ini dapat dimengerti mengingat betapa pentingnya motivasi dalam kehidupan organisasi. Menurut Hersey dan Blanchard (1998) mengatakan bahwa motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya..

Menurut Siagian (2002:40) bahwa motivasi adalah daya dorong yang dimiliki seseorang yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Sedangkan Amstrong (2001:68) mengatakan bahwa motivasi kerja sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Menurut Wahjosumidjo (2002:174) Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau kemas depan. Sedangkan faktor diluar diri, dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber bisa karena pengaruh pimpinan, kolega/teman atau faktor-faktor

lain yang sangat kompleks. Jadi jelas bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang atau bawahan dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong adanya kebutuhan, kebutuhan yang ada pada diri seseorang mendorong seorang berperilaku. Sikpa perilaku seseorang, selalu berorientasi kepada tujuan, ialah terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan. Setiap perilaku yang ditampilkan seseorang dalam kehidupan organisasi, diarahkan untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Apabila kebutuhan merupakan faktor penyebab yang mendasari lahirnya perilaku seseorang, maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan yang paling kuat pada saat tertentu akan merupakan daya dorong yang menggerakkan (memotivasi) seseorang untuk berperilaku kearah tercapainya tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan sumber penggerak yang erat kaitannya dengan produktivitas kerja, budaya serta nilai kerja dalam organisasi. Upaya membangkitkan motivasi kerja seseorang bukan hanya dilakukan melalui gaji atau upah yang tinggi tetapi juga dapat dilakukan melalui penghargaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Teori motivasi pada dasarnya berakar pada kebutuhan yang disusun berdasarkan prioritas kebutuhan yang dimiliki manusia. Ada cara yang dapat menimbulkan motivasi yaitu karena adanya dorongan dari faktor lingkungan dan motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Jika kebutuhan manusia terpenuhi maka akan timbul suatu motifasi dari dalam diri yang bersangkutan untuk bekerja sungguh-sungguh yang akhirnya akan menghasilkan prestasi yang diharapkan. Seseorang akan bekerja penuh semangat apabila pekerjaan itu memberikan kepuasan yang tinggi dan sesuai dengan apa yang diinginkan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Menurut Siswanto (2002:231) bahwa penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/ penyelia untuk menilai kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu. Adapun menurut Hasibuan (2008:93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”

Menurut Simamora (2001:416) “Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur karyawan, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan”.

Kriteria kinerja berbeda pada setiap organisasi, karena keluaran (*output*) masing-masing pekerjaan mempunyai karakteristik yang berbeda pula. Menurut Dessler (2001:107) faktor-faktor umum yang mungkin dapat dijadikan kriteria kinerja antara lain :

- a. Mutu : Kecermatan dan ketuntasan kerja yang dilaksanakan;
- b. Produktivitas : kuantitas dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu;
- c. Pengetahuan jabatan : Ketrampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada jabatan;
- d. Kehandalan : Sejauhmana seseorang dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut;
- e. Ketersediaan : sejauhmana seseorang tepat pada waktunya, meninjau periode istirahat yang ditetapkan dan catatan kehadiran keseluruhan;
- f. Ketidaktergantungan : sejauhmana kerja dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

Seseorang dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila memenuhi standar performa dengan hasil kerja yang tinggi selama periode tertentu dibandingkan dengan target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Dengan demikian kinerja merupakan suatu capaian hasil kerja seseorang sesuai beban tanggung jawabnya menurut standard yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Dari pengertian yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan yang lebih sederhana baik dari segi pengukurannya maupun dari pengertiannya. Hal ini dilakukan dengan alasan bahwa output dari pekerjaan mereka secara fisik tidak dapat dihitung dengan satuan individu. Beberapa faktor yang dinilai sebagai tingkat kinerja anggota meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja dan pemahaman anggota terhadap pekerjaan itu sendiri.

Teknik Analisis Data

Sesuai tujuan penelitian maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis data model interaktif (*inter-active model of analysis*) yang dikembangkan oleh Miles & Huberman (2004 :16). Untuk keperluan tersebut peneliti menyederhanakan data yang diperoleh kedalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasi yang pada hakekatnya merupakan upaya penelitian untuk mencari jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan. Data yang diperoleh di lapangan selanjutnya dianalisis dengan melakukan pemaparan serta interpretasi secara mendalam.

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi berganda (*multiple regression*). Pratisto (2004:112) mengemukakan bahwa analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (x_1, \dots, x_n) terhadap variabel

terikat atau tidak bebas (Y). persamaan yang diperoleh dari perhitungan regresi harus diuji secara statistik nilai koefisien regresinya. Hubungan fungsional antara variabel independen dan dependen dapat di formulasikan melalui persamaan regresi yang dimaksudkan untuk memprediksi nilai variabel tidak bebas.

Uji Instrument Penelitian

Dalam penelitian ini, kuisisioner yang berisi item pertanyaan yang diajukan kepada responden perlu dilakukan pengujian untuk valid dan reliabelnya item pertanyaan sebagai syarat pengolahan data yang baik. Untuk keperluan tersebut penulis akan menggunakan program SPSS versi 16.00

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner Kemampuan Kerja (X1)

Berdasarkan perbandingan angka pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* terlihat bahwa nilai-nilai tersebut lebih besar dari *r tabel* (0,28), sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Kemampuan Kerja (X1) adalah valid. Untuk reliabilitas item, dalam penelitian ini digunakan metode *split half* yaitu menemukan nilai koefisien yang berasal dari membelah data yang dibagi menjadi 2 (dua) bagian. Hasil dari pengolahan melalui SPSS 16 dapat diketahui Nilai *r* hitung yang ditunjukkan pada tabel di atas adalah pada bagian *Guttman Split-Halft Coefficien* yaitu 0,680. Jika dibandingkan dengan nilai *r tabel* pada $n=81$ yaitu 0,288 maka nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r tabel*, oleh karena itu item pertanyaan pada variabel Kemampuan Kerja (X1) dapat dikatakan reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner Motivasi Pegawai (X2)

Dari hasil pengujian data validitas variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan angka pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* terlihat bahwa nilai-nilai tersebut lebih besar dari *r tabel* (0,288), sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X2) adalah valid. Sedangkan hasil dari pengolahan melalui SPSS 16 pada uji reliabilitas menunjukkan Nilai *r* hitung yang ditunjukkan pada bagian *Guttman Split-Halft Coefficien* yaitu 0,797. Jika dibandingkan dengan nilai *r tabel* pada $n=81$ yaitu 0,288 maka nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r tabel*, oleh karena itu item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X2) dapat dikatakan reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner Kinerja (Y)

Dari hasil pengujian data validitas variabel Kinerja (Y) dapat diketahui bahwa perbandingan angka pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* terlihat bahwa nilai-nilai tersebut lebih besar dari *r tabel* (0,288), sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Kinerja (Y) adalah valid. Sedangkan hasil dari pengolahan melalui SPSS 16 pada uji reliabilitas dapat diketahui bahwa Nilai *r* hitung yang ditunjukkan pada tabel di atas adalah pada bagian *Guttman Split-Halft Coefficien* yaitu 0,470. Jika dibandingkan dengan nilai *r tabel* pada $n=81$ yaitu 0,288 maka nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r tabel*, oleh karena itu item pertanyaan pada variabel Kinerja (Y) dapat dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda/Simultan

Merujuk pada hasil pengolahan data dengan SPSS 16.00 tersebut maka dilakukan uji hipotesis mayor yaitu:

H_0 : $b = 0$ (Tidak ada pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur).

H_1 : $b \neq 0$ (Ada pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur).

Dalam output tersebut diperoleh nilai F hitung = 29,587 sedangkan F tabel = 2,42 (pada taraf signifikan 5%), karena hasilnya F hitung > dari F tabel maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur.

Nilai dari koefisien masing-masing variabel bernilai positif, yang artinya bahwa peningkatan nilai pada masing-masing variabel X akan mempengaruhi peningkatan nilai pada variabel Y. Terlihat bahwa angka-angka tersebut bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pada kemampuan kerja dan motivasi kerja akan juga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Sedangkan pengaruh variabel independent yang paling besar (secara simultan) jika terjadi perubahan yang sama besar pada kedua nilai variabel independent adalah variabel kemampuan kerja.

Analisis Korelasional antar variabel

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui nilai koefisien korelasi yang akan menunjukkan adanya pengaruh antar variabel independent terhadap variabel dependent dan tingkat eeratan (kuat tidaknya) antar variable tersebut. Korelasi dalam penelitian ini ada 2 bentuk, yaitu korelasi zero order dan parsial. Korelasi zero order yaitu korelasi antara satu variabel independent terhadap variabel dependent dimana variabel independent lainnya dianggap tidak ada (diabaikan). Sedangkan korelasi parsial yaitu korelasi antara satu variabel independent terhadap variabel dependent dimana variabel independent sebagai variabel kontrol.

Dari tabel diatas diketahui bahwa untuk korelasi zero order, nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk variabel kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) adalah 0,512, koefisien korelasi r_{hitung} untuk variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah 0,563. Sedangkan untuk korelasi parsial, nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk variabel kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) adalah 0,410 dan koefisien korelasi r_{hitung} untuk variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah 0,478.

Nilai koefisien korelasi dari kedua jenis korelasi tersebut, tampak berbeda. Jika besaran nilai korelasi tersebut diinterpretasikan dalam keeratan hubungan antar variabel sebagaimana pendapat Sugiyono (2000:149) yang menjelaskan

bahwa makin besar nilai koefisien korelasi (mendekati angka 1) maka hubungan antara kedua variabel makin kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bahwa keeratan pengaruh pada variabel X terhadap variabel Y lebih besar (lebih erat) melalui zero order daripada secara parsial.

Dengan melihat nilai F dan model persamaan regresi linier berganda dan nilai korelasional antar variabel dalam penelitian ini maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent, sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_0.1$ dan $H_0.2$ ditolak serta menerima $H_a.1$ dan $H_a.2$, yang artinya:

1. Ada pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur.
2. Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari model persamaan yang terbentuk yaitu $Y = 15.312 + 0,361.X1 + 0,325.X2$ menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) dapat sebagai variabel prediktor yang mempengaruhi berubahnya variabel kinerja pegawai (Y). Perubahan dari variabel X1 akan menyumbang kontribusi 0,361 dan variabel X2 sebesar 0,325 dengan nilai konstanta 15,312. Nilai koefisien prediktor bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh peningkatan pada variabel X1 dan X2 akan mempengaruhi secara positif pada nilai Y. Dari persamaan tersebut diketahui bahwa jika kedua variabel independent tersebut diterapkan secara simultan maka pengaruh variabel kemampuan kerja (X1) lebih besar daripada variabel motivasi (X2).

Hasil penelitian juga dijelaskan bahwa nilai $R^2 = 0,431$ atau koefisien determinasi menjelaskan variabilitas dari kedua variabel independent tersebut terhadap variabel dependent sebesar 43,1%, artinya bahwa pengaruh kedua variabel independent dapat menjelaskan perubahan pada variabel dependent sebesar 43,1%, sedangkan sisa lainnya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dengan demikian bahwa kedua variabel independent dalam penelitian ini bukanlah variabel yang paling menentukan, ada variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

Pengujian data penelitian ini tidak memerlukan uji signifikansi karena penelitian ini menerapkan metode sensus, bukan sampling. Sehubungan dengan hal itu maka hasil penelitian mengenai pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent ini dapat dikatakan terbukti secara nyata (statistik) pada lokasi penelitian ini.

Pengujian hipotesis mayor yang diterapkan dalam penelitian ini dapat dikatakan H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur dinyatakan ditolak dan H_1 yang menyatakan ada pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur diterima.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Faktor kemampuan kerja pegawai merupakan faktor yang penting diperhatikan bagi organisasi publik/pemerintah. Tercapainya tujuan pemerintah perlu didukung dengan aparatur pemerintah yang mempunyai kemampuan kerja yang mampu menjawab tantangan di masa depan. Demikian pula dengan memperhatikan hasil penelitian pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur masih menunjukkan kemampuan kerja dengan kategori antara cukup dan baik dengan nilai mean (rata-rata) sebesar 3,93. Nilai menunjukkan bahwa upaya kualitas sumberdaya manusia di lokasi penelitian masih perlu untuk ditingkatkan secara terarah dan berkesinambungan.

Dengan melihat model persamaan regresi linier yang terbentuk secara simultan dan nilai korelasional antara variabel X_1 dan Y maka pengujian Hipotesis Nol Minor pertama (H_{01}) di tolak dan menerima Hipotesis Alternatif pertama (H_{a1}) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur.

Melalui pengujian hipotesis tersebut maka penelitian ini telah berhasil menjelaskan keberartian pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di lokasi penelitian ini, telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Martoyo (2000:142) dan Handoko (2005). Jika merujuk teori dinyatakan oleh Moenir (2000) bahwa kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan, maka akan menghasilkan sesuatu yang optimal, secara operasional telah terbukti. Demikian pula penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rofai (2006) yang menyatakan pengaruh kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mengenai motivasi kerja pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur masih menunjukkan motivasi kerja yang belum optimal yaitu ditunjukkan dengan nilai mean (rata-rata) sebesar 3,75 atau dengan katogori antara cukup dan baik. Nilai menunjukkan bahwa motivasi kerja di lokasi penelitian masih perlu upaya peningkatan.

Dari analisis korelasi produk moment/zero order pada variabel X2 terhadap Y menunjukkan r hitung sebesar 0,563. Nilai koefisien ini menjelaskan pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) tanpa melibatkan secara statistik (perhitungan) variabel kemampuan kerja (X1). Sedangkan perhitungan dengan variabel X1 sebagai kontrol, nilai koefisien korelasi parsialnya 0,478. Ternyata nilai koefisien korelasi zero order/product moment menunjukkan keeratan hubungan yang lebih besar antara X2 dengan Y daripada melalui perhitungan parsial.

Dengan melihat model persamaan regresi linier yang terbentuk secara simultan dan nilai korelasional antara variabel X2 dan Y maka Hipotesis Minor kedua (H_{02}) ditolak dan menerima Hipotesis Alternatif kedua (H_{a2}) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur.

Dengan demikian keberartian pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di lokasi penelitian ini, telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (1985 : 15), dan David Mc Clelland (dalam Mangkunegara 2005;18) mengemukakan bahwa yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi. Artinya individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang memiliki prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebagaimana yang dikemukakan pada bab sebelumnya, penulis akan menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dengan nilai r tabel. Demikian juga pada nilai koefisien korelasi secara zero order menunjukkan keeratan hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja pegawai di lingkungan kerja Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dengan nilai r tabel. Demikian juga pada nilai koefisien korelasi secara zero order menunjukkan keeratan hubungan yang lebih besar antara motivasi dengan kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji statistik dengan regresi berganda menunjukkan bahwa nilai R^2 hitung lebih besar daripada R^2 tabel.

4. Berdasarkan nilai-nilai koefisien persamaan regresi, dapat dirumuskan persamaan regresi linier yaitu $Y = 15.312 + 0,361.X1 + 0,325.X2$ yang menunjukkan hubungan positif.
5. Kedua variabel independent yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja menjelaskan variabilitas variabel kinerja pegawai sebesar 43,1%. Sedangkan variabel motivasi merupakan variabel yang paling erat pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai.

Saran-saran

Dari hasil penelitian ini dapatlah penulis sampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hendaknya kemampuan kerja pegawai (SDM) lebih ditingkatkan melalui upaya pengelolaan manajemen SDM yang lebih baik dan penambahan dana untuk kegiatan diklat dan seminar bagi para pegawai. Hendaknya dipihak pegawai juga lebih merespon kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan SDM dengan cara mengikutinya.
2. Hendaknya pimpinan lebih dapat memotivasi pegawai dengan cara penghargaan bagi yang berprestasi, menciptakan suasana yang lebih akrab antar sesama pegawai, penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi di bidang keahlian atau pendidikannya dan mengangkat pegawai yang berprestasi untuk menduduki pada jabatan tertentu.
3. Hendaknya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, perlu memberi motivasi berupa fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan, baik yang menyangkut fasilitas alat kerja (ruangan kerja, penerangan yang cukup dan alat komunikasi) maupun perlengkapan kerja (peralatan kerja, dan alat tulis kantor), melalui rencana anggaran yang diusulkan tiap tahunnya.
4. Hendaknya bagi para pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif melalui pemahaman situasi dan kondisi y.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary, 2001, *Manajemen Personalialia*, edisi ketiga, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, L. James. John M. Ivancevich, James H. Donnely. 1990. *Organisasidan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Diterjemahkan Djoerban Wahid Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Keempat, edisi revisi, Haji masagung, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, edisi revisi, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Robbin, Stephen, 2001, *Organization Theory: Structure, Design and Applications*, Terjemah Jusuf Udaya, *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Jakarta, Arcan.
- Siagian, Sondang P., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, revisi, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.