

PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

Choiriyah

Universitas Muhammadiyah Palembang
e-mail: choiriyahmp@yahoo.co.id

Taslim

Dinas Pendidikan Ogan Komering Ilir
taslimfitra@hotmail.com

Abstract

This study aims to determine the significant influence of motivation and working ability to work, either wholly or partially on the working performance of the employees at Education Office Ogan Komering Ilir Regency. Therefore, the analysis used was multiple linear regression analysis. To find out the significant influence of motivation and working ability wholly to the employees working performance the F-test was used, while the significant influence of motivation and working ability partially to employee performance was examined using t-test. Results obtained by multiple regression analysis with coefficient of determination (R^2) variable motivation and working ability to the employees performance was 0,614 (61,4%). While in testing hypothesis, showing that the motivation (X_1) and working ability (X_2) jointly affect the performance of employees (Y), this is indicated by test results of $F_{count} \geq F_{table}$ ($45,343 \geq$ at alpha 0,05. While partially, the results of the t-test motivation (X_1) to working performance (Y), obtained $t_{count} \geq t_{table}$ ($13,662 \geq 2,021$) at alpha 0,05, and working ability (X_2) to employee performance (Y), obtained $t_{count} \geq t_{table}$ ($10,509 \geq 2,021$) at alpha 0,05. Therefore, it can be concluded that, in this research of motivation variable (X_1) and working ability (X_2) significantly affected working performance (Y) good on regression testing, as well as in testing the hypothesis.

Keywords: *working performance, motivation, working ability.*

Pendahuluan

Suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam organisasi dalam mencapai tujuannya, bukannya hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sara ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan, guna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan kinerja organisasi. Mengingat peran yang cukup dominan tersebut, maka segala upaya yang dilakukan untuk menentukan sebuah sistem yang mengatur kinerja pegawai, agar pelaksanaan kerja lebih efektif dan efisien. Menurut Robbins (2006:76), bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: (a) tugas individu; (b) perilaku individu; dan (c) ciri individu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun aspek kinerja yang berkaitan dengan hasil kerja secara kualitas tersebut meliputi: Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, Tingkat kemampuan

dalam bekerja, Kemampuan dalam menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, serta Kemampuan mengevaluasi. Sedangkan aspek kinerja untuk hasil kerja secara kuantitas meliputi: Proses kerja dan kondisi pekerjaan, Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, serta Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kemampuan dan kemajuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi lebih berkembang secara optimal, maka rekrutmen terhadap orang-orang yang bermotivasi tinggi dan memiliki kemampuan kerja untuk mengembangkan sumber daya manusia, menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola organisasi. Manusia sebagai sumber potensial merupakan sumber kekuatan suatu organisasi, sebab manusialah yang menggerakkan organisasi. Bergitulah sebaliknya, menggerakkan organisasi berarti harus menggerakkan manusianya. Menurut Robbins (2006:89), manajemen kinerja bukanlah proses satu arah, melainkan proses interaktif yang terjadi dialog antara pimpinan dan pegawai tentang target pekerjaan pegawai. Kinerja yang tinggi akan lebih terjamin, jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya dan sekaligus dapat mengembangkan kemampuan kerjanya. Melalui pemotivasian dan pengembangan kemampuan kerja yang maksimal, maka organisasi akan memperoleh pegawai yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Winardi (2005:312), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Selanjutnya menurut Wursanto (2007:132), motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Koontz (2003:120), motivasi mengacu kepada dorongan dan usaha untuk memenuhi dan memuaskan kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan, organisasi dapat menempuh langkah-langkah seperti perbaikan kinerja. Menurut Wibowo (2007:277) perbaikan kinerja tidak hanya diperlukan pada saat prestasi kerja tidak seperti yang diharapkan. Perbaikan kinerja harus pula dilakukan walaupun seseorang, tim atau organisasi telah mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan karena organisasi, tim maupun individu dimasa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitas yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Gibson (2005:213), kinerja adalah pelaksanaan tugas yang merujuk pada pencapaian hasil kerja dengan ukuran kecepatan, kerjasama dan prakarsa/inisiatif dalam melaksanakan tugas.

Selanjutnya setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang diharapkan nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Rendahnya motivasi sering disebabkan oleh berbagai faktor, seperti oleh terjadinya konflik individu ataupun antar kelompok dalam organisasi, sehingga menimbulkan dampak stres kerja di kalangan pegawai. Menurut Sedarmayanti (2007:76) bahwa stress sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Stress yang dialami seseorang dimungkinkan disebabkan oleh rendahnya motivasi yang bersangkutan dalam bekerja dikarenakan banyak tuntutan kebutuhan yang tidak terpenuhi, keinginan yang tidak tercapai yang berlarut-larut.

Pemecahan persoalan yang dihadapi berhubungan dengan motivasi pegawai dapat diupayakan dalam bentuk pemberian dorongan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2003:149), pemberian dorongan tersebut dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung seperti pemberian materiil dan non materiil sebagai upaya pemberian motivasi secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Sedangkan pemberian motivasi secara tidak langsung

seperti fasilitas dan sarana di dalam bekerja dengan tujuan sebagai sarana pendukung serta penunjang gairah kerja dan kelancaran tugas seseorang. Dalam memotivasi pegawai ada beberapa azas yang perlu diperhatikan (Hasibuan:2003:151), terdiri dari: Azas mengikutsertakan, Azas komunikasi, Azas pengakuan, Azas wewenang yang didelegasikan, azas adil dan layak, serta azas perhatian timbal balik. Selain dari upaya-upaya tersebut masih banyak bentuk dorongan yang diberikan kepada pegawai, beberapa teori motivasi dari para ahli manajemen tentunya upaya tersebut pada akhirnya mendorong gairah para pegawai dapat berkerja dengan baik, dan merasa senang dengan tugas yang diembannya. Setelah pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya pegawai secara sukarela dan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan dedikasi yang tinggi serta penuh tanggung jawab.

Selanjutnya, menurut Mc. Clelland (2005) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Selain motivasi yang tinggi dari para pegawainya, pencapaian tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh kemampuan kerja dari para pegawainya. Jika pegawainya memiliki kemampuan kerja yang tinggi, maka organisasi tidak akan mengalami kesulitan di dalam mencapai tujuannya, namun jika kemampuan kerja para pegawainya rendah, maka hal ini akan menjadi "batu sandungan" bagi organisasi di dalam mencapai tujuannya. Menurut Moenir (2004:122), bahwa yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesanggupan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Sedangkan menurut Handoko (2003:122), kemampuan kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan tingkat kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan dan latihan.

Dalam suatu organisasi peningkatan kemampuan kerja pegawai yang memadai, berperan serta dalam kinerja pegawai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pelaksanaan tugas yang efektif dari para pegawai. Pencapaian tujuan itu sendiri merupakan suatu sasaran yang dikehendaki dan sudah ditetapkan sebelumnya. Kemampuan kerja yang tinggi, seorang pegawai akan mampu berbuat banyak bagi organisasi, sebaliknya dengan kemampuan yang rendah seorang pegawai tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya, yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dalam suatu pekerjaan, kemampuan kerja seorang pegawai terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins:2006:97). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Kemampuan pada hakekatnya menunjukkan kecakapan seperti kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatannya, dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, ia akan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu penempatan pegawai harus sesuai dengan tingkat pendidikan, tingkat keahlian, pengalamannya dan harus sesuai dengan tingkat keterampilannya, sehingga kemampuan kerja pegawai yang tinggi dan didukung dengan motivasi kerja yang juga tinggi, serta kesesuaian tingkat pendidikan dengan tuntutan jabatan yang diembannya, kesesuaian keahlian atau pengalaman dalam menangani dan memecahkan masalah bidang tugasnya, dan kesesuaian keterampilan dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Kajian tentang motivasi dan kemampuan kerja

serta kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Musafir (2007) pada kalangan pegawai pemerintahan Propinsi Gorontalo, sampel dipilih secara proposional berdasarkan tingkat pendidikan dari 12 kantor dinas yang terdiri 233 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel kemampuan yang terdiri tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja diketahui bahwa hanya tingkat pendidikan yang tidak signifikan pengaruhnya. Sedangkan pengaruh variabel motivasi yang terdiri dari eksistensi, hubungan dan pertumbuhan terhadap kinerja diketahui hanya eksistensi yang tidak signifikan pengaruhnya. Indra Jaya (2012) mengkaji tentang pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dengan jumlah sampel 50 orang responden. Hasil perhitungan statistik deskriptif menemukan bahwa para pegawai telah melaksanakan kinerja dengan baik, memiliki kemampuan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi. Hampir semua indikator dari variabel-variabel yang diteliti telah memenuhi persyaratan keterhandalan dan valid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan kerja dan motivasi pegawai secara bersama-sama memberikan kontribusi 73,4% terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung jabung Barat. Secara parsial, dari 2 (dua) variabel independent yang ada ternyata kedua variabel tersebut (kemampuan kerja dan motivasi) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir, sebagai organisasi yang mengemban amanah rakyat dalam mensukseskan pendidikan di tanah air khususnya di Kabupaten Ogan Komering Ilir, sudah seharusnya memiliki pegawai yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja, dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal di atas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi, akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil pengamatan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir, didapat gambaran tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan seringkali kurang memuaskan, jumlah dan jenis layanan yang diberikan kepada masyarakat seringkali tidak terukur, sementara ukuran pekerjaan tersebut merupakan sesuatu yang penting dan menggambarkan tingkat capaian kinerja organisasi. Pencapaian kinerja tersebut berhubungan erat dengan kebijakan teknis yang harus diambil dalam rangka pelayanan kepada masyarakat, dimana pendidikan adalah salah satu kebutuhan dasar banyak orang. Hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas harus mampu menjadi kebijakan yang efektif dalam menjawab dan memecahkan setiap persoalan yang timbul dibidang pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama serta secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dirumuskan yaitu: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama serta secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan komering Ilir. Sedangkan manfaat hasil penelitian ini adalah diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi yang dapat dimanfaatkan untuk penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.

Bahan dan Metode

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah desain (*kausal*). Menurut Umar (2007:9), desain (*kausal*) bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel dengan variabel lain. Penelitian akan mengungkap pengaruh kolektif variabel bebas, terhadap satu variabel terikat, membuktikan hipotesis yang telah disusun. Penerapan dalam penelitian ini adalah dengan meregresikan variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian adalah semua pegawai, baik Pegawai Negeri Sipil maupun Tenaga Sukarela pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir, yaitu berjumlah 60 orang. Menurut Umar (2003:99), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Pada penelitian ini semua pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir akan dijadikan sampel (sampel jenuh), sehingga penelitian ini berupa penelitian sensus. Berdasarkan sumbernya, data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer, merupakan data yang didapat langsung dari hasil jawaban responden terhadap kuisioner mengenai variabel penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari pihak yang menjadi sumber data, yaitu Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuisioner (daftar pertanyaan). Teknik ini digunakan sebagai instrumen penelitian yang memuat pertanyaan mengenai Motivasi, kemampuan kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir, pertanyaan dalam kuisioner disusun dengan menggunakan *skala Likert*. Menurut Husman dan Purnomo (2003:69), pertanyaan atau pernyataan data responden yang dimaksud adalah untuk mengukur sikap, pendapat responden, terhadap suatu objek. Dalam rangka membantu menginterpretasikan dan melengkapi data, dilakukan pula wawancara terhadap responden purposif yaitu yang dianggap dapat memberikan keterangan mengenai variabel yang diteliti. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linear berganda, Sugiyono (2003:210) Uji serentak (Uji F) dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian pengaruh dari variabel bebas penelitian secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan Uji t.

Hasil dan Pembahasan

Berikut hasil analisis regresi berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi.15.00.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

	Unstandardized Coefficients	Standardized Beta Coefficients	t	Sig.
(Constant)	1.236			
Motivasi	.862	.591	13.662	0.000
Kemampuan Kerja	.514	.455	10.509	0.000
R Square		0.614		
Adjusted R Square		0.749		
F		45.343		
Sig F		0.000		

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS Ver.15.00

Berdasarkan hasil regresi yang ditunjukkan oleh tabel 1 di atas, variabel motivasi (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat digambarkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$
$$Y = 1,236 + 0,862 X_1 + 0,514 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah bahwa nilai koefisien regresi motivasi (X_1), adalah sebesar 0,862 (86,2%), artinya jika ada peningkatan terhadap motivasi (X_1) sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 86,2%. Sebaliknya jika ada penurunan terhadap motivasi (X_1) sebesar 100%, maka akan menurunkan kinerja pegawai (Y) sebesar 86,2%. Nilai koefisien regresi kemampuan kerja (X_2) adalah sebesar 0,514 (51,4%), artinya jika ada peningkatan terhadap kemampuan kerja (X_2) sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 51,4%. Sebaliknya jika ada penurunan terhadap kemampuan kerja (X_2) sebesar 100%, maka akan menurunkan kinerja pegawai (Y) sebesar 51,4%. Secara keseluruhan dari variabel-variabel dependen yang diteliti memiliki pengaruh positif terhadap variabel independennya. Uji serentak (Uji F) adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel motivasi (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel motivasi (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 45,343. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dengan penyebut $(n-k-1) = (60-2-1)$ dan pembilang $(k=2)$ adalah 3.160. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil analisis Uji F penelitian ini dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} 45,345 \geq F_{tabel} 3.160$ yang berarti, ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Pengujian secara parsial (Uji t) adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri (parsial) variabel motivasi (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 13,662. Sedangkan t_{hitung} dengan taraf nyata (α) = 5%, $df (n-2)$ adalah sebesar 2,021 maka, $t_{tabel} 13,662 \geq t_{hitung} 2,021$ H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel coefficient di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 10,509. Sedangkan t_{hitung} dengan taraf nyata (α) = 5%, $df (n-2)$ adalah sebesar 2,021 maka, $t_{tabel} 10,509 \geq t_{hitung} 2,021$ H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar peranan variabel bebas motivasi (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara bersama-sama menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai (R^2) mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1) semakin baik hasilnya model regres tersebut, dan bila R^2 (mendekati 0), maka variabel independen secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel dependen. Menurut Wibowo (2007:277) perbaikan kinerja tidak hanya diperlukan pada saat prestasi kerja tidak seperti yang diharapkan. Perbaikan kinerja harus pula dilakukan walaupun seseorang, tim atau organisasi telah mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan karena organisasi, tim maupun individu dimasa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitas yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Gibson (2005:213), kinerja adalah pelaksanaan tugas yang merujuk pada pencapaian hasil kerja dengan ukuran kecepatan, kerjasama dan prakarsa/inisiatif dalam melaksanakan tugas. Nilai koefisien regresi motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), adalah sebesar 0,862 (86,2%), artinya jika

ada peningkatan terhadap motivasi (X_1) sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 86,2%. Sebaliknya jika ada penurunan terhadap motivasi (X_1) sebesar 100%, maka akan menurunkan kinerja pegawai (Y) sebesar 86,2%.

Berdasarkan hasil uji regresi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi cukup memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai, adapun bentuk dari motivasi yang diberikan dapat dilakukan melalui dua langkah atau metode, yaitu metode langsung dan metode tidak langsung (Hasibuan:2003:149). Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Metode langsung, merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam. Metode tidak langsung, merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Motivasi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir memang cukup rendah hal ini terbukti dari karakteristik jawaban item pertanyaan/pernyataan instrumen penelitian tentang motivasi. Misalnya bahwa hasil penemuan dilapangan terdapat mayoritas pegawai atau sebesar 43,3% kurang disiplin terhadap aturan yang ditetapkan, dan juga mayoritas pegawai atau sebesar 56,7% tidak memiliki inovasi dan kreativitas dalam bekerja, serta mayoritas pegawai atau sebesar 71,7% pegawai kurang peduli terhadap pentingnya sikap konsisten dan aktif dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi, oleh karena itu sudah sepatutnya pimpinan dalam hal ini melakukan langkah-langkah pemotivasian pegawai dalam rangka peningkatan kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir pada dasarnya cukup memiliki potensi dalam hal peningkatan motivasi pegawai, hal ini digambarkan oleh mayoritas pegawai atau sebesar 75,0% pegawai antusias dan responsif terhadap perubahan, mayoritas pegawai atau sebesar 43,3% pegawai termasuk tekun dan ulet dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dan mayoritas pegawai atau sebesar 51,7% pegawai memiliki sikap kolaboratif dan mampu bekerja bersama dengan tim, serta potensi masa kerja mayoritas pegawai atau sebesar 38,3% adalah pegawai yang memiliki masa kerja antara 5-10 tahun, yang tentunya akan memberikan potensi besar pada peningkatan kinerja pegawai dimasa yang akan datang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat ditingkatkan dengan memanfaatkan peluang yang ada serta memenuhi keinginan dan harapan mayoritas pegawai tersebut. Pada penelitian ini, nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 13,662, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021. Berdasarkan kriteria keputusan bahwa jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, nilai $13,662 > 2,021$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Nilai koefisien regresi kemampuan kerja (X_2) adalah sebesar 0,514 (51,4%), artinya jika ada peningkatan kemampuan kerja (X_2) sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 51,4%. Sebaliknya jika ada penurunan kemampuan kerja (X_2) sebesar 100%, maka akan menurunkan kinerja pegawai (Y) sebesar 51,4%. Dari hasil uji regresi tersebut, pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai cukup tinggi dan memberikan kontribusi terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kemampuan kerja pegawai akan menjadi sesuatu yang dianggap penting, oleh karena itu perlu langkah-langkah kongkret yang harus diambil dalam rangka peningkatan kemampuan kerja pegawai. Ada beberapa tolak ukur dalam upaya peningkatan kemampuan kerja seseorang pegawai, dimana pola kesesuaian harus diutamakan seperti (Moenir:2004:201): Kesesuaian tingkat pendidikan dengan tuntutan jabatan yang di pangkunya. Kesesuaian keahlian atau pengalaman dalam menangani dan memecahkan masalah-masalah dalam bidang tugasnya. Kesesuaian keterampilan dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari.

Kemampuan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir memang cukup rendah, hal ini terbukti dari karakteristik jawaban terhadap item pertanyaan/penyataan instrumen penelitian tentang kemampuan kerja dalam penelitian ini, misalnya bahwa hasil penemuan dilapangan mayoritas pegawai atau sebesar 13,3% pegawai yang memiliki pendidikan serta menduduki jabatan yang kurang sesuai dengan bidang pekerjaan, dan mayoritas pegawai atau sebesar 10,0% pegawai kurang peduli terhadap pentingnya keahlian atau pengalaman yang sesuai dengan bidang tugasnya serta tidak cukup terampil dalam melaksanakan tugas, serta mayoritas pegawai atau sebesar 23,3% kurang peduli terhadap pentingnya kecakapan dalam bekerja. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi, oleh karena itu sudah sepatutnya pimpinan dalam hal ini melakukan langkah-langkah peningkatan kemampuan kerja pegawai dalam rangka peningkatan kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Kemampuan kerja yang tinggi, seorang pegawai akan mampu berbuat banyak bagi organisasi, sebaliknya dengan kemampuan yang rendah seorang pegawai tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya, yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dalam suatu pekerjaan, kemampuan kerja seorang pegawai terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins:2006;97). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Kemampuan pada hakekatnya menunjukkan kecakapan seperti kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pegawai Dinas Pendidikan pada dasarnya cukup memiliki potensi dalam hal peningkatan kemampuan kerja, hal ini digambarkan oleh mayoritas pegawai atau sebesar 43,3% pegawai memiliki pengetahuan yang memadai, dan mayoritas pegawai atau sebesar 61,7% pegawai mampu bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta potensi masa kerja mayoritas pegawai atau sebesar 38,3% adalah pegawai yang memiliki masa kerja antara 5-10 tahun, yang tentunya akan memberikan potensi besar pada peningkatan kinerja pegawai dimasa yang akan datang. Nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 10,509 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021. Berdasarkan kriteria keputusan bahwa jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, nilai $10,509 > 2,021$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering ilir. Terdapat pengaruh yang signifikan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 2005, Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses, Edisi Delapan, Jakarta, Bina Rupa Aksara.

- Huein Umar, 2003, Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Husein Umar, 2007, Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Jakarta, Rajawali Pers.
- Indra Jaya ,2012, Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jounal UNJA, Volume 14 No. 1.
- Kontz, Harold, O' Donnell, Cril dan Weirich Heinz, 2003, Intisari Manajemen (Terjemahan), Jakarta, Bina Aksara
- Malayu, SP Hasibuan, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.
- Mc. Clelland, David C, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Moenir, 2004, Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian, Jakarta, CV. Masagung.
- Musafir, 2007, Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Provinsi Gorontalo, Jurnal Ikhsan Gorontalo, Volume 2 No. 3.
- Robbins, Stephen, Timothy A Judge, 2006, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Jakarta, Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2007, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Bandung, Mandar Maju.
- T. Hanni Handoko, 2003, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Edisi Revisi 1, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi, 2005, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta, PT. Rineka Cipta
- Wursanto, 2007, Manajemen Kepegawaian, Yogyakarta, Percetakan Kanisius