



**PENGARUH KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN
BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN KONAWE SELATAN**

Takwim

Universitas Lakidende Unaaha Sulawesi Tenggara

(Naskah diterima: 1 Maret 2020, disetujui: 25 April 2020)

Abstract

The design of this study used the explanatory research method, by testing the hypotheses that have been established through quantitative approaches and statistical tests. The samples used in this study were 55 people who were civil servants and PHT (Honorary) at the National Unity and Politics Board of South Konawe Regency. The sampling technique is by census that all populations are sampled as many as 55 people. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. Data collection was carried out using a questionnaire as the main instrument addressed to respondents, and interviews with informants. Furthermore, this quantitative data is processed using correlation analysis, and multiple linear regression analysis. The results showed that the ability to positively influence the performance of employees at the National Unity and Politics Agency of South Konawe Regency. this means that abilities that include intellectual, physical abilities and the ability to cooperate with employees to carry out various tasks in a job in good condition will cause changes in employee performance towards a better direction.

Keywords: HR ability and motivation for employee performance

Abstrak

Desain penelitian ini digunakan metode explanatory research, dengan menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui pendekatan kuantitatif dan uji statistik. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang yang merupakan PNS dan PHT (Honorer) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan. Teknik penarikan sampling adalah secara sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 55 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama yang ditujukan kepada responden, dan wawancara kepada para informan. Selanjutnya data kuantitatif ini diolah dengan menggunakan analisis korelasi, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan. ini berarti bahwa kemampuan yang meliputi intelektual, kemampuan fisik serta kemampuan bekerjasama pegawai untuk mengerjakan berbagai tugas

dalam suatu pekerjaan dalam kondisi baik akan menyebabkan terjadinya perubahan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik.

Kata Kunci: Kemampuan SDM dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan di dalam suatu pekerjaan baik dari perorangan, kelompok, maupun organisasi/perusahaan. Wheelen and David Hunger (2001: 44) mendefinisikan kinerja adalah hasil akhir dari aktivitas. Dimana seleksi ukuran-ukuran untuk penaksiran kinerja tergantung kepada unit organisasi yang dinilai dan tujuan-tujuan yang dicapai. Simmamora (2004: 23) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat kerja yang dicapai oleh seseorang dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: 1) Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan, dan faktor demografi; 2) Faktor psikologis yang terdiri dari: sikap, motivasi, persepsi, personality dan pembelajaran; 3) faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk mewujudkan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Olehnya itu, peningkatan kualitas pekerjaan pegawai

harus dilakukan melalui peningkatan kinerjanya yang semakin membaik, bermutu dan profesional. Dalam melakukan tugas-tugas sebagai pegawai harus memperhatikan dan mengutamakan mutu pekerjaan. Seorang pegawai dalam bekerja di tempat tugasnya tidak sekedar menghabiskan waktu satu bulan berjalan sambil menanti gaji pada setiap awal bulan. Peningkatan kinerja pegawai merupakan fokus perhatian dalam pengembangan kualitas dan profesionalisme pegawai.

Untuk mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab maka salah satu faktor yang dibutuhkan adalah terkait kemampuan dari individu / pegawai itu sendiri. Dalam fungsi operasional manajemen, kemampuan merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan sangat diperhatikan. Kemampuan pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang

tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Robbins (1996: 23) menjelaskan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Dari teori yang dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Selain faktor kemampuan, untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi maka tidak terlepas dari adanya motivasi dalam bekerja yang dimiliki oleh pega-

wai. Menurut Martoyo, (2007) menjelaskan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.

Untuk mempermudah pemahaman motivasi, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, dan motivasi. Abraham Sperling dalam (Mangkunegara, 2005:93) mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecendrungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. William J. Stanton dalam (Mangkunegara, 2005:93) mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai kepuasan. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam (Mangkunegara, 2005:93) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat

menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Pada tahun 2015 Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan telah menetapkan sebanyak 8 sasaran. Kedelapan sasaran telah mampu dilaksanakan dengan analisis dan evaluasi. Untuk mengantisipasi ancaman instabilitas daerah kedepannya diperlukan pembinaan dan pemeliharaan ketentraman dan ketertiban masyarakat terhadap kemungkinan timbulnya ancaman stabilitas nasional di daerah perlu didukung dengan kebijakan untuk menyediakan sarana dan prasarana yang memadai. Disamping itu juga perlu mengkoordinasikan fungsi dan kegiatan instansi vertikal sebagai jaringan intelijen utamanya kepada pihak intelkam.

Bahwa tingkat capaian sasaran untuk mewujudkan masyarakat Kabupaten Konawe Selatan yang bebas dari ancaman instabilitas relatif belum terkendali secara optimal. Ini dibuktikan dengan tingkat capaian 96% kegiatan yang dilakukan untuk menurunkan ancaman instabilitas daerah dengan melakukan penyerapan informasi, penghimpun, merumuskan dan penyaluran kepada pemimpin sebagai bahan pengambilan kebijakan. Pada tingkat

pimpinan dibentuk Dewan Pembina Kominda (Komunitas Intelijen Daerah) yang tugas dan fungsinya membina dan memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat terhadap kemungkinan timbulnya ancaman stabilitas nasional di daerah dan mengkoordinasikan fungsi dan kegiatan instansi vertical di Kabupaten Konawe Selatan sebagai jaringan intelijen.

Kondisi diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan diduga sebagian pegawai mempunyai kinerja yang belum optimal. Hal ini disebabkan oleh kurangnya dukungan dana dan SDM serta peserta yang bersedia belum berpartisipasi secara penuh pada kegiatan tersebut.

Fakta empiris yang ditemukan terkait rendahnya kemampuan SDM para pegawai yaitu dapat dilihat dari jumlah sumber daya aparatur Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan adalah sebanyak 55 orang. Dari jumlah tersebut sebanyak 18 orang (35,49%) diantaranya berpendidikan SLTP dan SLTA. Kondisi ini tentu akan berpengaruh kepada tingkat kemampuan SDM dari para pegawai tersebut. Selain rendahnya tingkat pendidikan, fenomena yang ditemukan yang memiliki hubungan dengan kemampuan pegawai tersebut bahwa ada beberapa

pegawai yang kurang mampu menggunakan IT seperti komputer, dan jaringan internet. Hal ini dapat dilihat dengan adanya beberapa pekerjaan administrasi yang tidak diselesaikan tepat waktu. Pada hal, jika diperhatikan hal tersebut seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu.

Selain itu fakta lain yang ditemukan adalah terkait rendahnya motivasi pegawai. Kelemahan motivasi pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan belum adanya usaha yang serius dan berkelanjutan dari pimpinan untuk memberikan motivasi finansial maupun nonfinansial yang dapat menggerakan, mengarahkan, dan menopang perilaku kerja menuju kinerja optimal. Motivasi finansial dalam bentuk tunjangan kinerja dan honor kegiatan yang diberikan sesuai kebijakan pemerintah, sifatnya berlaku umum tanpa membedakan pegawai yang berkinerja tinggi maupun rendah. Misalnya besar honor yang diberikan Rp. 200.000 per kegiatan, dalam satu tahun hanya bisa mencapai 4 kali kegiatan. Selain itu umumnya tidak semua pegawai dilibatkan dalam kegiatan tersebut sehingga selain honor yang relatif kecil juga ada sebagian pegawai yang tidak dilibatkan sama sekali tidak memperoleh penghasilan tambahan. Akibatnya, pegawai

tidak merasa ter dorong untuk bekerja lebih tinggi karena beranggapan bahwa dengan pekerjaan rendahpun pegawai akan tetap mendapat tunjangan kinerja dan kegiatan.

Penulis juga melihat ada kebijakan motivasi yang justru melemahkan perilaku kerja sebagian besar pegawai. Misalnya, yang diberikan perjalanan dinas adalah pegawai yang menduduki jabatan pimpinan. Berdasarkan informasi yang penulis peroleh, pada tahun 2015 tidak semua pimpinan yang mempunyai jabatan struktural memperoleh perjalanan dinas. Sementara itu, dalam Undang-Undang ASN Tahun 2014 menjelaskan bahwa PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Penghargaan tersebut dapat berupa pemberian tanda kehormatan; kenaikan pangkat istimewa; kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

Demikian juga pemberian sanksi kepada pegawai yang terlambat masuk dan cepat pulang kantor, belum dilaksanakan dengan konsisten. Terkait sanksi PNS, dalam Undang-Undang ASN Tahun 2014 menjelaskan bahwa PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai

target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian maka belum optimalnya pencapaian target kegiatan, dan tingkat keterampilan serta pengetahuan tugas dari sebagian pegawai tersebut merupakan kondisi yang mencerminkan belum optimalnya kinerja baik pada level individu pegawai maupun level organisasi

Berdasarkan konsep pemikiran tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan mengangkat tema kajian keterkaitan pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan pengkajian melalui penelitian ini diharapkan bahwa pengaruh faktor-faktor tersebut akan diungkap secara empiris. Untuk itu, penulis memandang permasalahan kemampuan sumberdaya manusia, motivasi, dan kinerja pegawai penting untuk diteliti.

II. METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif, dengan menggunakan metode *explanatory*. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah terdiri dari 2 variabel bebas (X), antara lain: $X_1 =$ Kemampuan SDM, dimensinya meliputi: Intelektual, Fisik dan kerja sama; $X_2 =$.

Motivasi yang dimensinya meliputi: *achievement, recognition, work-itself, responsibility, dan advancement*. Sementara variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai, yang dimensinya meliputi: Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap tanggung jawab

Untuk teknik pengukuran item dalam angket dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Masing-masing jawaban miliki bobot skor yang berbeda dari proses pemberian skor ini dihasilkan 5 kategori. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif, yaitu analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh dari jawaban responden. Di peroleh dari jawaban-jawaban responden. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel. Teknik analisis yang digunakan adalah frekuensi, persentase dan modus.
2. Analisis Statistik Induktif (Inferensial), yaitu analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Alat analisis yang

digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda (*Multiple Regression*) bantuan software SPSS (*Statistical Product Service And Solution*) 20.0.

III. HASIL PENELITIAN

3.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian ini yaitu kemampuan SDM , motivasi kerja serta kinerja pegawai. Untuk mengetahui kondisi masing - masing variabel dilakukan penelitian dengan menggunakan angket yang masing-masing disertai dengan 5 kemungkinan jawaban ber-skala ordinal (Riduwan, 2002:7) yang harus dipilih oleh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan.

Sesuai dengan jawaban yang diperoleh dari setiap responden, kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan yang merupakan jawaban dari 46 orang responden pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan maka variabel dalam penelitian dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Kemampuan SDM

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan terdiri dari 3 (tiga) dimensi yaitu intelektual, fisik dan kerjasama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

dari tiga dimensi masuk dalam kategori baik / tinggi.

2. Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja yang diamati dari dimensi-dimensi berikut; adanya kesempatan untuk berprestasi (*achievement*), adanya pengakuan/ penghargaan (*recognition*), karakteristik tugas itu sendiri yang menarik (*work-itself*), adanya tanggung jawab tugas (*responsibility*) dan adanya kesempatan untuk mengembangkan karir (*advancement*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh dimensi motivasi dalam kategori baik / tinggi). Ini berarti bahwa motivasi pegawai didalam meningkatkan kinerja termasuk dalam kategori baik.

3. Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai terdiri dari 4 (empat) dimensi yaitu Kualitas, kuantitas, ketangguhan dan tanggung jawab.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh dimensi kinerja pegawai dalam kategori sangat baik/sangat tinggi). Ini berarti

bahwa kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan dalam menjalankan tugas telah maksimal.

3.2 Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan deskripsi data kemampuan SDM, motivasi, serta kinerja pegawai maka

analisis pengaruh dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 (lampiran 7). Adapun hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel 1.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.760	2.12011

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	776.994	2	388.497	86.431	.000 ^b
	Residual	233.734	52	4.495		
	Total	1010.727	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan SDM

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.677	2.484	1.078	.286
	Kemampuan	.658	.056	.796	11.767
	SDM	.160	.042	.260	3.839
	Motivasi				.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.21 maka persamaan garis regresi linear ganda yang terbentuk dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2.677 + 0,658X_1 + 0,160X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai a (2.677), artinya jika terjadi perubahan kemampuan dan motivasi sebesar satu

satuan maka kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan akan mengalami perubahan sebesar 2,677.

2. Nilai b_1 (0, 658), artinya bahwa apabila kemampuan SDM meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan akan meningkat sebesar, 658 satuan dengan asumsi faktor lain konstan.
3. Nilai b_2 (0, 160), artinya bahwa apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan akan meningkat sebesar 0, 160 satuan dengan asumsi faktor lain konstan.
4. Hasil analisis koefisien Korelasi (r) menyatakan bahwa besarnya koefisien koefisien Korelasi (r) yang diperoleh sebesar 0,877. Hasil tersebut jika disesuaikan dengan tafsiran koefisien korelasi dalam Sugiyono (2003: 214) adalah sangat kuat karena berada di antara 0,80 – 1,00. Ini berarti bahwa kemampuan SDM dan Motivasi berhubungan positif dan sangat kuat dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan. Artinya apabila kemampuan

SDM dan Motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

5. Hasil analisis koefisien deretminasi (r^2) menyatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (r^2) adalah 0,769. Ini menunjukkan bahwa variasi perubahan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan ditentukan atau dipengaruhi oleh kemampuan SDM dan motivasi pegawai sebesar 76,90%. Selebihnya sebesar 22,10% ditentukan oleh faktor lain diluar dari variabel penelitian ini.
6. Sesuai dengan hasil analisis komputer (*SPSS program*) dapat diketahui bahwa:
 - a. Kemampuan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha = 0,05$ derajat bebas 55, dimana $t_{hitung} = 11.767 > t_{tabel}$ yaitu 1,666 atau dengan nilai signifikansinya $t_{hitung} = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kemampuan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

- Kabupaten Konawe Selatan dapat diterima.
- b. Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha = 0,05$ derajat bebas 55, dimana $t_{hitung} = 3,839 > t_{tabel}$ yaitu 1,666 atau dengan nilai signifikansi $t_{hitung} = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan dapat diterima.
- Sesuai hasil uji t ini maka dapat diketahui bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan adalah faktor kemampuan dengan nilai t_{hitung} sebesar 11.767 lebih tinggi dari faktor motivasi dengan nilai $t_{hitung} = 3,839$.
7. Kemampuan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan.
- Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F pada tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha = 0,05$ derajat bebas 55, dimana $F_{hitung} = 86.431 > F_{tabel}$ yaitu 3,12 atau dengan nilai signifikansi $t_{hitung} = 0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa faktor kemampuan SDM dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yaitu : Motivasi dan kemampuan secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan dapat diterima.

Pembahasan

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan sangat diperhatikan. Kemampuan pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan mengandung peng-

tian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dari uraian diatas maka untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh kemampuan SDM terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan maka dilakukan analisis secara parsial. Dari hasil analisis tersebut menunjukan bahwa kemampuan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha = 0,05$ derajat bebas 55, dimana $t_{hitung} = 11.767 > t_{tabel}$ yaitu 1,666 atau dengan nilai signifikansinya $t_{hitung} = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kemampuan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan dapat

diterima. Ini berarti bahwa dengan baiknya kemampuan maka kinerja pegawai juga semakin baik.

Hal tersebut dapat dipahami karena berdasarkan penilaian kemampuan pegawai dinilai dari 3 (tiga) dimensi yaitu intelektual, fisik dan kerjasama termasuk dalam kategori baik/tinggi, hal ini disebabkan karena umumnya pegawai mampu mengasah intelektual yang dimiliki yang didukung dengan tingkat pendidikan pegawai yang cukup tinggi, pengetahuan yang baik serta pengalaman pegawai dalam bekerja. Selain itu kemampuan fisik pegawai juga sangat dibutuhkan dalam bekerja, kemampuan fisik yang dimiliki pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan dinilai termasuk dalam kategori baik hal ini karena adanya stamina yang prima dimiliki oleh pagawai, kecakatan dalam bekerja serta kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Selain faktor diatas, kemampuan dalam bekerja sama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga sangat diperlukan demi kepentingan organisasi. kemampuan dalam bekerja sama pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan dinilai kategori baik hal tersebut dibuktikan dengan

adanya kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pimpinan dan sesama pegawai. Sebagai implikasi baiknya kemampuan maka kinerja pegawai juga menjadi baik bila diamati dari aspek kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan kemampuan kerjasama pegawai.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan merupakan fungsi pengembangan karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan sangat diperhatikan. Kemampuan pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian tersebut di dukung teori yang dikemukakan oleh Robbins (1998; 33) yaitu Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang pegawai maka kinerja di dalam suatu organisasi akan tinggi pula. Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh para peneliti sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan Salikun (2002; 23) menyimpulkan bahwa kemampuan pegawai dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan sebagai ukuran tingginya kinerja atau prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Variabel prediktor kedua yang menjadi fokus penelitian ini untuk menjelaskan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan adalah motivasi. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan maka dilakukan analisis secara parsian. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha = 0,05$ derajat bebas 55, dimana $t_{hitung} = 3,839 > t_{tabel}$ yaitu 1,666 atau dengan

nilai signifikansi $t_{hitung} = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan dapat diterima. Ini berarti bahwa dengan membaiknya motivasi pegawai maka kinerja pegawai juga semakin baik.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007; 11). Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.

Didasarkan pada hasil analisis dimana dari lima dimensi motivasi yang diamati, meliputi; adanya kesempatan untuk berprestasi (achievement), adanya pengakuan/ penghargaan (recognition), karakteristik tugas itu sendiri yang menarik (work-itself), adanya tanggung jawab tugas (responsibility) dan adanya kesempatan untuk mengembangkan karir (advancement). yang menunjukkan angka rata-rata pencapaian skor jawaban responden apabila diamati dari dimensi menunjukkan bahwa hasil penelitian secara deskriptif

terkait motivasi pegawai dinilai berada pada kategori baik/tinggi.

Adanya kesempatan untuk berprestasi (*achievement*) pegawai yang merupakan dukungan kebijakan pimpinan dan rekan kerja dapat memelihara dan mengendalikan pegawai agar selalu bekerja optimal serta mengarahkan pegawai untuk produktif dalam bekerja sehingga terciptanya motivasi pegawai. Penyebab lainnya juga menimbulkan dorongan atau semangat kerja terhadap pegawai diantaranya karena adanya pengakuan atau penghargaan (*recognition*) yang diberikan oleh pimpinan terhadap pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam bekerja pegawai, selain itu terdapat karakteristik tugas yang menarik (*work-itself*) diantaranya kesesuaian tugas dengan kemampuan dan imbalan yang diberikan oleh pimpinan sebagai salah satu implikasi terciptanya dorongan atau semangat kerja terhadap pegawai, faktor pembentuk motivasi selanjutnya karena adanya kejelasan tanggung jawab dengan tugas dan lingkungan kerja pegawai (*responsibility*), serta adanya kesempatan pegawai yang berkaitan dengan kesempatan diberikan pelatihan tugas, promosi yang lebih baik dan aktualisasi diri dalam tugas atau untuk mengembangkan karir (*advancement*).

Motivasi kerja pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini di dasarkan pada hasil uji statistik dengan menggunakan uji t. Artinya perubahan motivasi kerja kearah yang lebih baik akan dapat memacu perbaikan kinerja pegawai apabila diamati dari kualitas, kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap tanggung jawab pegawai.

Perubahan motivasi berkaitan dengan perubahan adanya kesempatan untuk berprestasi (*achievement*), adanya pengakuan atau penghargaan (*recognition*), karakteristik tugas itu sendiri yang menarik (*work-itself*), adanya tanggung jawab tugas (*responsibility*) dan adanya kesempatan untuk mengembangkan karir (*advancement*). Kesempatan berprestasi (*achievement*) merupakan adanya dukungan kebijakan pimpinan dan rekan kerja untuk berprestasi. Pengakuan (*recognition*) merupakan adanya pengakuan atau penghargaan pimpinan terhadap pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja pegawai. Karakteristik pekerjaan (*work-itself*) merupakan kesesuaian tugas dengan kemampuan dan imbalan yang diberikan pegawai. Kejelasan tanggung jawab tugas (*responsibility*) merupakan kejelasan tanggung jawab dengan tugas dan lingkungan kerja pegawai. Kesempatan pengembangan diri (*ad-*

vancement) merupakan kesempatan pegawai yang berkaitan kesempatan pelatihan tugas, promosi yang lebih baik dan aktualisasi diri dalam tugas.

Suasana batin atau psikologi seseorang pekerja serta adanya motivasi dalam lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya yang terimplikasi pada hasil kerja atau kinerjanya. Suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan organisasi tempatnya bekerja.

Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidak semangatan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi.

Hasil penelitian tersebut di dukung teori yang dikemukakan oleh Gibson dalam Pratama Mahyudin (2008; 55) bahwa salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah variabel psikologis, dan termasuk salah satu didalamnya adalah motivasi. Dari pendapat ini maka dapat diketahui bahwa antara motivasi

kerja dengan kinerja mempunyai hubungan kausal yang erat. Dalam hal ini apabila motivasi kerja seorang pegawai meningkat maka kinerjanya juga pasti akan menjadi lebih baik". Disisi lain hasil penelitian ini juga mendapatkan dukungan empiris yaitu penelitian yang dilakukan oleh Salikun (2002 ; 33) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Tikupasang (2002 ; 43) bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja atau kinerja pegawai. Kemudian penelitian Muhammad Lukman Hakim Zukifly (2002 ; 12) bahwa faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian maka secara keseluruhan untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan antara kemampuan SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai digunakan uji F. Dari hasil uji menunjukkan bahwa kemampuan SDM (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F pada tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha = 0,05$ derajat bebas 55, dimana $F_{hitung} = 86.431$ dengan nilai signifikansi t hitung = 0,000 <

0,05. Ini berarti bahwa faktor kemampuan SDM dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yaitu : Motivasi dan kemampuan secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan dapat diterima. Artinya dengan baiknya pemberian kemampuan SDM dan motivasi kerja maka kinerja pegawai juga semakin baik. Adapun besaran kontribusi pengaruh kemampuan SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien Korelasi. Hasil analisis koefisien Korelasi (r) menyatakan bahwa besarnya koefisien koefisien Korelasi (r) yang diperoleh sebesar 0,877. Hasil tersebut jika disesuaikan dengan tafsiran koefisien korelasi dalam Sugiyono (2003: 214) adalah sangat kuat karena berada di antara 0,80 – 1,00. Ini berarti bahwa kemampuan SDM dan Motivasi berhubungan positif dan sangat kuat dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan. Artinya apabila kemampuan SDM dan Motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Selanjutnya hasil analisis koefisien deretminasi (*r square*) menyatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (*r square*) adalah 0,769. Ini menunjukkan bahwa variasi perubahan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan ditentukan atau dipengaruhi oleh kemampuan SDM dan motivasi pegawai sebesar 76,90%. Selebihnya sebesar 22,10% ditentukan oleh faktor lain diluar dari variabel penelitian ini.

Temuan penelitian tersebut di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Salikun (2002; 33) bahwa Terdapat hubungan yang kuat antara kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai. Hal tersebut dapat dipahami karena kinerja pegawai yang tinggi tidak terlepas dari perilaku pimpinan yang selalu memberikan motivasi kerja kepada pegawai dengan cara memberikan kesempatan pada pegawai untuk tetap berprestasi, memberikan pengakuan-pengakuan terhadap pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja pegawai, menyesuaikan tugas dengan kemampuan dan imbalan yang diberikan, memberikan kejelasan tanggung jawab dengan tugas dan lingkungan kerja pegawai, serta pimpinan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pela-

tihan-pelatihan tugas, memberikan promosi yang lebih baik dan memberikan aktualisasi diri dalam tugas.

Hasil penelitian dan wawancara diatas sejalan dengan teori yang dikemukakan Menurut Luthans (1992:56) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan kekurangan atau kebutuhan fisiologis atau psikologis yang berupa aktivitas perilaku atau mendorong maksud dalam tujuan atau perangsang''. Dengan demikian, selain faktor motivasi peningkatan kinerja juga tidak terlepas dari adanya kemampuan dalam bekerja para pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan, hal tersebut dapat terlihat dari tingginya tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman pegawai. Selain itu kemampuan diperkuat oleh stamina pegawai yang prima, kecekatan dalam bekerja dan kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor, kemampuan yang dimiliki pegawai juga dapat diukur dengan terdapatnya kemampuan kerjasama individu dengan pegawai lain serta kerjasama dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.

IV. KESIMPULAN

1. Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe

Selatan. ini berarti bahwa kemampuan yang meliputi intelektual, kemampuan fisik serta kemampuan bekerjasama pegawai untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dalam kondisi baik akan menyebabkan terjadinya perubahan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik.

2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang meliputi Kesempatan berprestasi (*achievement*), Pengakuan (*recognition*), Karakteristik pekerjaan itu sendiri (*work-itself*), Kejelasan tanggung jawab tugas (*responsibility*) dan Kesempatan pengembangan diri (*advancement*) yang sudah berada pada kondisi baik dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tercermin melalui adanya kualitas hasil kerja, kuantitas kerja, ketangguhan dalam bekerja serta sikap tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai.
3. Kemampuan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Konawe Selatan. Artinya kemampuan SDM dan motivasi yang baik secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila diamati dari

indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap tanggungjawab.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2000. Psikologi Industri, Ed 4 Yogjakarta : Liberty.
- Achmad S.Ruky, 2001 Sistem Manajemen Kerja, Gramedia, Jakarta.
- Anoraga, Pandji, 1992. Psikologi Kepemimpinan. Rineka Cipta, Jakarta.
- Anoraga, Pandji, 1998. Psikologi Kerja. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1993, Manajemen Penelitian. Rineka Cipta, Jakarta.
- _____,2002. Prosedur Penelitian. Rineka Cipta, Jakarta.
- Amstrong, Michael, 2003. Stratgic HRM, A. Guide to Action. Kogan Page Ltd 120 Penton ville Road, London.Alih Bahasa Ati Cahati. PT. Buana Ilmu Populer,Jakarta.
- Azwar, S.2000. Reliabilitas dan Validitas. Yogjakarta : Puustaka Pelajar.
- Burhanuddin, 1994. Anlisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Cohen, Andrew D. 1980. Assessing Language Ability in the Clssroom. Boston : Heinle & Heinle Publishers.
- Edwin A.Locke and Associates.1997.Esensi KepemimpinanRdisi Ke. 1 . Mitra Utama. Jakarta.

YAYASAN AKRAB PEKANBARU

Jurnal AKRAB JUARA

Volume 5 Nomor 2 Edisi Mei 2020 (35-52)

Edwin B. Flippo, 1984. Manajemen Personalia. Jilid 1 dan 2, Edisi keenam. Alih Bahasa Moh. Masud. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Gibson, James L, 1997. Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses). Binarupa Aksara, Jakarta.

Gibson, Ivancevick. Donnelly. 1996. Terjemahan Djoerban Wahid. Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses. Erlangga.

Greenberg & Baron, 1993. Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.

Handoko T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II. Cetakan 14. BPFE. Yogyakarta.

_____, 2001, Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, Yogyakarta, UGM.Press.

Herzberg Frederick, Mausner and Synderman. B. 1959. The Motivation Work Jhon Willery & Sons. New York.

Indrajid, Richardus Eko & Richardus Djokopranoto, 2005. Strategi Manajemen Pembelian dan Supply Cahain . Pendekatan Manajemen Terkini. Untuk Menghadapi Persaingan Global. Grasindo Indonesia, Jakarta.

Kurniawan, Agung, 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Penerbit Pembaharuan Yogyakarta.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor

25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Pedoman pembangunan Budaya Kerja Aparatur Negara,Jakarta.

Luthans. 2002. Organisasi Behavior. McGraw Hill, Inc. Singapore

Mahmudi. 2007. Manajemen Kerja Sektor Publik. Edisi RevisiUPPSTIM. YKP NYogyakarta.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Martoyo, Susilo, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.

Mathis, Robert L. And Jackson, John H. 2009. Human Resources Management, 10th Edition, Alih Bahasa, Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.

Mathis, Robert L. And Jackson, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management), Jakarta, PT. Salemba Embar Patria.

Moekijat, 1984. Prnsip-prinsip Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan. Bandung, Alumni.

_____, 2002. Administrasi Manajemen. Bandung. Alumni.

Moenir,H.A.S. 2003. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia, Jakarta, Bumi Aksara.

_____, 2003, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian, Jakarta, Gunung Agung.