

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN
POLITIK KOTA SEMARANG**

Oleh:

Shabrina Anita Sari, Tri Yuniningsih

**Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

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

ABSTRACT

Problems in this study were less than optimal performance of employees at the Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Semarang. The purpose of this study was to determine how much influence the work ability and work motivation on employee performance. This study uses a quantitative research with respondents a number of 33 employees are all employees of Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Semarang. The sampling technique used is the technique of the census. The analytical tool used in this study is the Rank Correlation Coefficient Kendall, Kendall Konkordasi coefficient, and the coefficient of determination. Results from this study indicate that there is a positive and significant influence between the variables of work ability (X1) with employee performance (Y) with correlation coefficient 0.335 amounting to KD 2.741 at 11.22%; there is a positive and significant influence between the variables of work motivation (X2) with employee performance (Y) with correlation coefficient 0,331 and with a KD of 10.95%; and there are two variables influence work ability and work motivation on employee performance amounted to KD 69.12 by 29.16%. The conclusion from this study is that the performance of employees in the Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Semarang has been good, the ability to work in the Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Semarang has been good, and motivation to work in the Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Semarang is good. The advice given is conducting training to all employees, inculcate discipline, reward and punishment, inculcate cooperation, and more diffuse leaders to subordinates.

Key Words : Performance, Ability, Motivation

ABSTRAKSI

Permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang kurang optimal di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan responden sejumlah 33 pegawai yaitu seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Koefisien Korelasi Rank Kendall, Koefisien Konkordasi Kendall, dan Koefisien Determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemampuan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,335 dengan KD sebesar 11,22%; ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,331 dengan KD sebesar 10,95%; dan ada pengaruh kedua variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 69,12 dengan KD sebesar 29,16%.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Semarang sudah baik, kemampuan kerja di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Semarang sudah baik, dan motivasi kerja di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Semarang sudah baik. Saran yang diberikan adalah menyelenggarakan diklat kepada seluruh pegawai, menanamkan jiwa disiplin, memberikan *reward* dan *punishment*, menanamkan jiwa kerjasama, dan pemimpin lebih membaaur kepada bawahan.

Kata Kunci : Kinerja, Kemampuan, Motivasi

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pegawai negeri sipil (PNS) mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini disebabkan karena Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian pegawai negeri sipil dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam pemerintahan, pembangunan dan

kemasyarakatan secara efektif dan efisien. Untuk melakukan pembenahan terhadap kinerja pegawai, khususnya Pegawai Negeri Sipil, di Indonesia memang sangat sulit karena masalah ini bukan hanya menyangkut tentang kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan akan tetapi juga menyangkut mental, etos dan budaya kerja dari aparatur pemerintah.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang adalah sebuah organisasi atau institusi yang bergerak dalam sektor publik berperan dalam memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa, ketahanan nasional dalam menjaga, memelihara, serta meningkatkan persatuan dan kesatuan bangsa di Kota Semarang. Sebagai pelayan

masyarakat, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang mempunyai kinerja yang kurang baik. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang mempunyai beberapa masalah berkaitan dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari fenomena di lapangan seperti pegawai mengalami kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kesalahan pegawai akan mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya sudah dapat diselesaikan akan diulangi ataupun diteliti kembali sehingga dapat membuang-buang waktu dalam bekerja. Pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan target dan hasil yang telah ditentukan akan menambah beban pegawai dalam bekerja sehingga pekerjaan akan semakin berat. Pada saat jam kerja, masih terdapat pegawai yang masih membuang jam kerja mereka. Beberapa pegawai telah absen di pagi hari tidak langsung bekerja namun mereka mengobrol dan merokok dahulu di ruang tertentu. Selain itu pegawai juga masih belum paham terhadap tugas yang diberikan sehingga pegawai merasa bingung dalam mengerjakan. Kriteria sumber daya manusia minimum dalam sebuah badan adalah 50 pegawai, namun dalam Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang hanya memiliki 33 pegawai sehingga belum memenuhi kriteria yang ditunjukkan dengan Kepala Badan terdapat 1 pegawai, Sekretariat terdapat 11 pegawai, Bidang Ideologi dan Kewaspadaan Nasional terdapat 7 pegawai, Bidang Ketahanan Bangsa terdapat 7 pegawai, dan Bidang Politik Dalam Negeri terdapat 7 pegawai.

Suatu organisasi dapat berkembang dan bertahan, apabila didukung oleh pegawai yang mempunyai kemampuan di bidangnya. Kemampuan pegawai yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi akan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Beberapa permasalahan kemampuan yang dialami pegawai adalah

beberapa pegawai masih belum mahir mengoperasikan peralatan seperti komputer. Walaupun sudah ada kursus komputer dengan mendatangkan orang dari lembaga tertentu, namun pegawai masih belum mahir mengoperasikannya. Hanya terdapat 2 orang saja dari lembaga komputer yang mengajarkan 33 orang pegawai menggunakan komputer. Kurangnya koordinasi antar pegawai dalam bekerja sering menyebabkan kesalahpahaman. Ada pegawai A yang menyelesaikan pekerjaan A tetapi harus berhubungan dengan pekerjaan B yang diselesaikan pegawai B, namun pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan pegawai B inginkan yang berakibat pegawai A mengulangi pekerjaannya. Beberapa pegawai yang baru bekerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang juga belum dapat memahami kompleksitas organisasinya. Dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pegawai maka diperlukan pendidikan dan pelatihan. Para manajer berusaha untuk menemukan cara terbaik untuk memanfaatkan orang-orang, agar mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi

Selain kemampuan pegawai, faktor lain yang menjadi kendala adalah motivasi kerja. Beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi seperti pegawai dalam bekerja kurang mempunyai tanggung jawab sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan pegawai terlalu santai dan tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan. Pegawai merasa bahwa pegawai kurang mendapat kesempatan dalam mencoba tugas-tugas baru yang sebenarnya mereka ingin lakukan, pegawai sebenarnya ingin mencoba tugas-tugas yang baru dan lebih menantang sehingga pegawai tidak bosan dengan tugas yang sama dan ada motivasi yang lebih besar untuk mengerjakan tugas baru. Selain itu pemimpin kurang memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi sehingga motivasi dalam bekerja menjadi rendah.

Pegawai akan cenderung termotivasi apabila prestasi yang mereka berikan diharga oleh pemimpin seperti pemberian penghargaan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik meneliti dan membuktikan adanya hubungan serta adanya pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan judul penelitian “PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIBADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA SEMARANG”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja pegawai (Y), kemampuan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang?
2. Bagaimana hubungan dan pengaruh kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang?
3. Bagaimana hubungan dan pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang?

C. TUJUAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Bagaimana hubungan dan pengaruh kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai

(Y) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang?

2. Untuk mendeskripsikan kinerja pegawai (Y), kemampuan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang.
3. Untuk menganalisis hubungan dan pengaruh kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang.
4. Untuk menganalisis hubungan dan pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang.
5. Untuk menganalisis hubungan dan pengaruh kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang.

D. KERANGKA TEORI

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2012:5) didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan pengertian kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah

pencapaian prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2008), kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan keinginan (*obsetion*). Menurut Mitchell (dalam Sinambela, 2012:9), kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan ketrampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangatlah baik apabila motivasi kerjanya rendah, tentu kinerjanya akan rendah. Dengan demikian Mitchel memformulasikan kinerja adalah fungsi dari kemampuan dikali motivasi.

Gibson (2007) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu : (1) variabel individu, yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul, dan sebagainya, (2) variabel organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan, (3) variabel psikologis yaitu persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Menurut Hersey & Blanchard (dalam Sinambela, 2012:7) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu

Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2007:54). Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk

melaksanakan tugas/pekerjaan (Gibson, 2007:215). Menurut Winardi (2004:201) kemampuan merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Menurut Miftah Toha (2007:74) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Menurut Robbins dan Judge (2008:58) terdapat dua kemampuan kerja yaitu (1) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar, dan memecahkan suatu masalah. (2) Kemampuan Fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

Berkaitan dengan konsep kemampuan, ketrampilan atau keahlian pegawai, Paul Hersey dan Blanchard (dalam Herlani, 2011:27) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki yaitu (1) Kemampuan teknis (*Technical skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan, (2) Kemampuan sosial (*Social skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif, (3) Kemampuan konseptual (*Conceptual skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Di antaranya adalah Nawawi (2005:351) yang menyatakan bahwa motivasi adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian

motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab sadar. Sedangkan Stephen P. Robbins (2003:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Hani Handoko (2003:252) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati, tetapi disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini mempengaruhi pikirannya yang selanjutnya mengarahkan perilaku.

Ada beberapa teori motivasi dan hasil riset yang berusaha memberikan penjelasan tentang hubungan perilaku dan hasilnya. Teori Hierarki Kebutuhan menurut Abraham Maslow (dalam Sutrisno, 2009). Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan itu tersusun dalam bentuk hierarki. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah fisiologis, rasa aman, social, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Teori Kebutuhan menurut McClelland (dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa motivasi erat hubungannya dengan konsep belajar. McClelland mengemukakan, apabila seseorang yang sangat mendesak untuk memenuhi kebutuhan itu, maka akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yaitu Kebutuhan untuk prestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*), kebutuhan untuk berafiliasi / bersahabat (*need for affiliation*).

E. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian eksplanatori (penjelasan) dengan analisis data kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan adalah keseluruhan pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang berjumlah 33 orang pegawai. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi rank kendall digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel X dan variabel Y. Koefisien Konkordasi Kendall (W) digunakan untuk mengukur derajat asosiasi antara variabel X1, X2, dan Y secara bersama-sama. Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel kemampuan kerja (X1) serta variabel motivasi kerja (X2) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y). Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% maka ketentuan mengenai pengujian hubungan antar variabel diindikasikan dengan:

- Nilai signifikansi atau probabilitas lebih kecil dari 0,05 (sig. < 0,05) yang artinya terdapat hubungan positif yang signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Nilai signifikansi atau probabilitas lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05) yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL PEMBAHASAN

1. Kinerja Pegawai (Y), Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Dapat diketahui bahwa penilaian sebagian besar pegawai mengenai variabel kinerja pegawai tergolong baik dengan rata-rata sebesar 2,78 yang berada pada interval 2,52 – 3,27. Sebanyak 11 pegawai (33,3%) menyatakan bahwa variabel kinerja pegawai

baik, dan 9 pegawai (27,3%) menyatakan kinerja pegawai sangat baik. Sedangkan 10 pegawai (30,3%) menyatakan bahwa variabel kinerja pegawai dianggap kurang baik, dan 3 pegawai (9,1%) beranggapan tidak baik. Dapat diketahui bahwa penilaian sebagian besar pegawai mengenai variabel kemampuan kerja pegawai tergolong baik dengan rata-rata sebesar 2,57 yang berada pada interval 2,52 – 3,27. Sebanyak 13 pegawai (39,4%) menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja pegawai baik, dan 5 pegawai (15,2%) menyatakan kemampuan kerja pegawai sangat baik. Sedangkan 11 pegawai (33,3%) menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja pegawai dianggap kurang baik, dan 4 pegawai (12,1%) beranggapan tidak baik. Dapat diketahui bahwa penilaian sebagian besar pegawai mengenai variabel motivasi kerja tergolong baik dengan rata-rata sebesar 2,66 yang berada pada interval 2,52 – 3,27. Sebanyak 14 pegawai (42,4%) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja baik, dan 5 pegawai (36,3%) menyatakan motivasi kerja sangat baik. Sedangkan 12 pegawai (15,2%) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dianggap kurang baik, dan 2 pegawai (6,1%) beranggapan tidak baik.

2. Pengaruh Variabel Kemampuan Kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dalam analisis yang menggunakan program SPSS diperoleh koefisien korelasi antara kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,335, apabila taraf signifikansi $< 0,05$ maka hubungan yang dimiliki oleh kemampuan kerja dengan kinerja pegawai adalah positif. Koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,335 yang artinya berada di antara 0,20 – 0,399 maka hubungan yang dimiliki kemampuan kerja dengan kinerja pegawai adalah positif rendah. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) tersebut dapat

disimpulkan bahwa nilai KD yang diperoleh menunjukkan variabel kinerja pegawai (Y) terjadi perubahan sebesar 11,22% yang disebabkan oleh variabel kemampuan kerja (X1), sedangkan sisanya sebesar 88,78% dipengaruhi faktor lain.

3. Pengaruh Variabel Kemampuan Kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dalam analisis yang menggunakan program SPSS diperoleh koefisien korelasi antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,331, apabila taraf signifikansi $< 0,05$ maka hubungan yang dimiliki oleh motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah positif. Koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,331 yang artinya berada di antara 0,20 – 0,399 maka hubungan yang dimiliki motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah positif rendah. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai KD yang diperoleh menunjukkan bahwa pada variabel kinerja pegawai (Y) terjadi perubahan sebesar 10,95% yang disebabkan oleh variabel motivasi kerja (X2), sedangkan 11,22% dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan sisanya sebesar 77,83% dipengaruhi faktor lain.

4. Pengaruh Variabel Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dalam analisis dengan perhitungan program SPSS diketahui bahwa $W = 0,540$ sebagai koefisien konkordansi kendall dan diperoleh X^2 sebesar 69,12. Dengan taraf signifikansi 5% dan dengan hasil X^2 tabel = 46,194. Jika X^2 hitung $> X^2$ tabel maka hipotesis diterima yang artinya ada pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya jika

X^2 hitung $< X^2$ tabel maka hipotesis ditolak yang artinya tidak ada pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat kita ketahui bahwa X^2 hitung $> X^2$ tabel yaitu $69,12 > 46,194$ yang artinya hipotesis diterima sehingga ada pengaruh positif antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang. Nilai koefisien determinasi kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 29,16%. Hal ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh yang diberikan kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 29,16%. Sedangkan sisanya sebesar 70,84% merupakan pengaruh faktor lain tidak hanya kemampuan kerja dan motivasi kerja saja yang mendeterminasikan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian variabel kinerja pegawai (Y) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dapat dikategorikan baik walaupun belum optimal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan masih ada hal-hal yang masih kurang baik sebanyak 30,3% dan tidak baik sebanyak 9,1%. Hal ini nampak pada tingkat keterlambatan dan tingkat kehilangan jam kerja.
2. Dari hasil penelitian variabel kemampuan kerja (X1) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dapat dikategorikan baik walaupun belum optimal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan masih ada hal-hal yang masih kurang baik sebanyak 33,3% dan tidak baik sebanyak 12,1%. Hal ini nampak pada tingkat mengoperasikan peralatan, tingkat mengetahui kompleksitas

organisasi, tingkat menjaga kekompakan tim. Dari uji signifikansi Rank Kendall 5% bahwa ada pengaruh positif antara variabel kemampuan kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sehingga hipotesis diterima. Sedangkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 11,22% sisanya sebesar 88,78% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Dari hasil penelitian variabel motivasi kerja (X2) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dapat dikategorikan baik walaupun belum optimal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan masih ada hal-hal yang masih kurang baik sebanyak 15,2% dan tidak baik sebanyak 6,1%. Hal ini nampak pada tingkat kesempatan mencoba tugas baru, tingkat antusiasme mencoba tugas baru, tingkat antusias mendapat penghargaan, tingkat keinginan untuk menjabat lebih tinggi, tingkat kompetisi dengan teman. Dari uji signifikansi Rank Kendall 5% bahwa ada pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sehingga hipotesis diterima. Sedangkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 10,95% dan sisanya sebesar 89,05% dipengaruhi oleh variabel lain.
4. Berdasarkan analisis Konkordansi Kendall dengan taraf signifikansi 5% antara variabel kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang menyatakan ada pengaruh positif antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,540 dengan X^2 sebesar 69,12 artinya X^2 hitung $> X^2$ tabel ($69,12 > 46,194$). Sedangkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 29,16% sisanya sebesar 70,84% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disampaikan beberapa saran untuk sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang perlu ditingkatkan dalam hal tingkat keterlambatan dan tingkat kehilangan jam kerja dengan cara, menanamkan jiwa disiplin kepada setiap pegawai dengan pemberian teladan dari pimpinan atau apabila perlu diberikan *reward* dan *punishment* dari pimpinan.
2. Kemampuan kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang perlu ditingkatkan dalam hal mengoperasikan peralatan, tingkat mengetahui kompleksitas organisasi, tingkat menjaga kekompakan tim dengan cara mengikutsertakan dalam diklat untuk semakin meningkatkan *softskill* pegawai, perlunya menanamkan jiwa kerjasama tim melalui *outbond*
3. Motivasi kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang perlu ditingkatkan dalam hal tingkat kesempatan mencoba tugas baru, tingkat antusiasme mencoba tugas baru, tingkat antusias mendapat penghargaan, tingkat keinginan untuk menjabat lebih tinggi, tingkat kompetisi dengan teman dengan cara memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai untuk melaksanakan/mencoba tugas baru sehingga pegawai merasa dihargai, memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi seperti kenaikan jabatan atau penambahan intensif, menanamkan jiwa kerjasama kepada setiap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Gibson, James L. 2007. *Organisasi Perilaku, Struktur Dan Proses*. Jakarta: Erlangga

Handoko, T Hani. 2012. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.

Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta : UGM-Pers.

Paul, Hersey dan Kenneth H Blanchard. 1986. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Reksohadiprojo, Sukanto dan Handoko, T. Hani. 2002. *Organisasi Perusahaan Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE

Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2001. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.

Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenada Media

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.