

ARTIKEL

HUBUNGAN KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO TATA PEMERINTAHAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

oleh

Gama Maula Rahman, Hardi Warsono, Dyah Lituhayu

Jurusan Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Jl. Prof. H. Soedarto, SH Tembalang Semarang Kode Pos 1269

ABSTRACT

Title : **Related Skills And Motivation On Employees Performance Bureau Regional Governance Secretariat Central Java**
Constituent : **Gama Maula Rahman**
NIM : **D2A607030**
Majoring : **Administrasi Publik**

The human resources of the organization has a variety of characteristics, including the ability to work, motivation and performance it has. These three components are closely related and are in themselves employees who carry out everyday tasks. The success of an organization is influenced by the performance of employees. This research was conducted to determine the relationship of ability and motivation with employee performance Bureau Regional Secretariat Governance of Central Java Province. In this study, using quantitative research techniques nonprobability census sampling sampling in which 47 respondents. Testing hypotheses using Kendall Rank as an ordinal of data. The studies results shows that (Z count $(2.46) > Z$ table (1.96)) there is an acceptance of the hypothesis that there is a positive and significant correlation between the ability of employees (X_1) and Performance (Y). (Z count $(2.94) > Z$ table (1.96)) there is an acceptance of the hypothesis that there is a positive and significant relationship between motivation (X_2) and Performance (Y). (χ^2 count $(104.742) > \chi^2$ table (71.308)). The acceptance of the hypothesis that there is a positive and significant correlation between the ability of employees (X_1) and motivation (X_2) and Performance (Y).

Keywords: *employee performance, skills, motivation*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Kelangsungan hidup suatu organisasi secara mendasar adalah sangat ditentukan oleh adanya manusia dan segenap sumber dayanya. Manusia yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Oleh karena itu manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar sekali bila penggunaan tenaga manusia secara tepat guna. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kemampuan kerja, motivasi dan kinerja yang dimilikinya. Ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari. Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja pegawainya

Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dilakukan dengan rencana yang matang, agar tenaga kerja yang terpilih adalah tenaga kerja yang berkompentensi tinggi. Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah adalah suatu organisasi pemerintah yang bertugas untuk merumuskan kebijakan pemerintahan daerah di Jawa Tengah. Tugas dari Sekretariat Daerah Biro Tata Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah sangat berat karena mempengaruhi pembangunan yang menyeluruh di daerah Jawa Tengah.

Visi dari Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa tengah adalah "Mewujudkan Profesionalitas dan Kapabilitas Biro Tata Pemerintahan dalam mendukung tugas-tugas Kepala Daerah di Bidang Pemerintahan Umum".

Mengingat bahwa Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu badan

aparatur Negara, sangat merasakan bahwa suatu keberhasilan organisasi juga di pengaruhi oleh :

1. Faktor kinerja pegawai yang dapat dilihat adalah kemampuan dalam bekerja berupa pengalaman, ilmu pengetahuan, ketelitian dalam bekerja, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketrampilan dan kecakapan kerja.
2. Masih lemahnya dorongan motivasi untuk berprestasi, dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dalam hal, ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi sebab utama seorang pegawai melakukan pelanggaran terhadap peraturan dan tata tertib yang ada. Dalam kegiatan tersebut diatas dapat menjadikan waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi berkurang.

Dalam memajukan suatu organisasi membutuhkan hubungan kemampuan pegawai dan motivasi sebagai dorongan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mengambil judul dalam penelitian ini yaitu: **"HUBUNGAN KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO TATA PEMERINTAHAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH."**

2. Perumusan Masalah

1. Apakah ada hubungan antara tingkat kemampuan (X1) dengan kinerja pegawai (Y) Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah.
2. Apakah ada hubungan antara motivasi pegawai (X2) dengan kinerja pegawai (Y) Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah.
3. Apakah ada hubungan antara tingkat kemampuan (X1) dan motivasi (X2)

dengan kinerja pegawai (Y) Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui hubungan antara tingkat kemampuan (X1) dengan kinerja pegawai (Y) Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah.
- c. Untuk mengetahui hubungan antara tingkat kemampuan (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah.

B. Kerangka Teori

Variabel Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi, menurut Armstrong dan Baron (dalam Widodo, 2007:7).

Menurut Bernardin (dalam Sudarmanto 2009:12-13) kriteria dasar yang dipergunakan dalam menilai kinerja meliputi :

1. Kualitas, terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. Kuantitas, terkait dengan satuan jumlah.
3. Ketepatan waktu, terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. Penghematan biaya, terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material,

teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

5. Kemandirian atau otonomi dalam bekerja, terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasn pimpinan.
6. Kerjasama, terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

Variabel Kemampuan (X1)

Berkaitan dengan konsep kemampuan, keterampilan atau keahlian pegawai, Paul Hersey dan Blanchard (1986:68), mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain :

1. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.
2. Kemampuan Sosial (*Social Skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja denganmelalui 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. Kemampuan itu memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pelaksanaan tugas di Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah dilihat dari unsur staff, informasi, kewenangan dan fasilitas merupakan suatu hal yang sangat penting dalam keberhasilan pelaksanaan Tupoksi Dinas.

Variabel Motivasi (X2)

Menurut Maslow, dalam Robbins (2006:166) mengemukakan bahwa: "Motivasi adalah suatu proses pemenuhan kebutuhan". Begitu pentingnya teori motivasi diterapkan secara tepat sehingga makin banyak ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori tersebut. (Dalam Hasibuan 2000:152-163) terdapat 6 penganut teori motivasi kepuasan sebagai berikut:

a. Teori Fieserik Winslow Taylor

Mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal.

b. Teori kebutuhan dari Abraham H. Maslow

Dasar dari teori ini adalah:

1. Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan akan berhenti bila akhir hayat tiba.
2. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
3. Kebutuhan manusia akan tersusun dalam suatu jenjang yakni:

a. *Physiologi needs* (kebutuhan fisik)

Merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, udara dan sebagai keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merupakan salah satu kelakuan yang paling nyata.

b. *Security or safety needs* (kebutuhan keselamatan)

1. Kebutuhan akan keamanan jiwa, bagi pemimpin organisasi terutama menyangkut keamanan jiwa ditempat bekerja pada waktu jam kerja. Dalam arti luas tentunya setiap manusia membutuhkan keamanan jiwanya dimana pun berada.
2. Kebutuhan keamanan harta ditempat bekerja pada waktu jam-jam kerja.

c. *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan social)

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja.
2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena merasa setiap manusia merasa dirinya penting.
3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

d. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan prestise)

Idealnya prestis timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang didalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

e. Aktualisasi diri

Pertama, kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhan berdasarkan usaha individu itu sendiri. Kedua, aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seseorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus menerus terutama sejalan dengan

meningkatnya jenjang karier seorang individu.

- c. Teori Herzberg
Dikenal dengan teori dua faktor Herzberg yang terdiri dari faktor motivasional dan faktor *hygiene* (pemeliharaan).
- d. Teori X dan Y oleh Douglas Mc. Gregor
Teori X dan Y mendasarkan bahwa manusia dibedakan atas manusia penganut Teori X (Teori Tradisional) dan manusia penganut Teori Y (Teori Demokratik).
- e. Teori Motivasi Prestasi McClelland
Ada tiga macam kebutuhan manusia menurut McClelland :
 - 1) Kebutuhan akan berprestasi
 - 2) Kebutuhan akan berafiliasi
 - 3) Kebutuhan akan kekuasaan
- f. Teori Motivasi Claude S. George
Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:
 - 1) Upah yang adil dan layak.
 - 2) Kesempatan untuk maju/promosi.
 - 3) Pengakuan sebagai individu.
 - 4) Keamanan kerja.
 - 5) Tempat kerja yang baik.
 - 6) Penerimaan oleh kelompok.
 - 7) Perlakuan yang wajar, dan
 - 8) Pengakuan atas prestasi.

Definisi Operasional

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas :
 - 1. Intensitas melakukan kesalahan atau kekeliruan dalam bekerja.
 - 2. Tingkat kesalahan yang berkaitan dengan teguran pemimpin.
- b. Kuantitas:

1. Tingkat tugas yang berkaitan dengan tugas tambahan.

c. Penghematan biaya:

1. Tingkat pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber organisasi.

d. Kemandirian atau otonomi dalam bekerja:

- 1. Tingkat efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2. Tingkat tanggungjawab terhadap pekerjaan.

e. Ketepatan waktu :

- 1. Tingkat ketepatan waktu terhadap peraturan.
- 2. Intensitas penggunaan jam kerja.

f. Kemampuan kerjasama :

- 1. Tingkat kemampuan menggunakan peralatan di kantor.
- 2. Tingkat kerjasama dan membantu pegawai lain.

2. Variabel Kemampuan (X1)

Dengan indikator sebagai berikut :

a. Kemampuan Teknis :

- 1. Tingkat pengetahuan dan pengalaman.
- 2. Tingkat kemampuan dalam prosedur kerja.
- 3. Intensitas kemampuan dalam mempergunakan fasilitas kantor.

b. Kemampuan Konseptual :

- 1. Tingkat pendidikan formal
- 2. Tingkat kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan
- 3. Tingkat pendidikan non formal.
- 4. Tingkat pengembangan diri.

c. Kemampuan Sosial :

- 1. Tingkat komunikasi.

2. Tingkat penerapan kepemimpinan yang efektif.
 3. Intensitas hubungan kerja.
 4. Tingkat kesalahpahaman pegawai.
3. Variabel Motivasi (X2)

Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis, meliputi :
 - a. Tingkat gaji
 - b. Tingkat tunjangan kesehatan
2. Kebutuhan Rasa aman, meliputi :
Tingkat kebutuhan akan keamanan jiwa.
3. Kebutuhan Sosial, meliputi :
 - a. Tingkat interaksi antar rekan kerja
 - b. Tingkat evaluasi dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diselesaikan.
4. Kebutuhan Harga Diri, meliputi :
 - a. Tingkat prestasi kerja
 - b. Tingkat penghargaan
5. Aktualisasi diri, meliputi:
 - a. Tingkat kecakapan dalam bekerja
 - b. Tingkat pengembangan inisiatif

C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah tipe eksplanatori. Karena penelitian ini akan mengkaji hubungan antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini sampling framenya adalah berisi daftar pegawai Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* dengan penarikan sampel secara sensus (*Simple jenuh*). Sumber datanya menggunakan data primer dan data sekunder. Skala pengukuran menggunakan ukuran ordinal, yaitu

mengurutkan responden dari tingkat yang paling rendah hingga tingkat paling tinggi. Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain (Sugiyono, 2004:86) :

1. Untuk jawaban yang sangat baik diberi skor 4.
2. Untuk jawaban yang baik diberi skor 3.
3. Untuk jawaban yang kurang baik diberi skor 2.
4. Untuk jawaban yang tidak baik diberi skor 1.

Teknik Pengumpulan Data menggunakan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi dan dokumentasi. Teknik Pengolahan Data yaitu editing, koding dan tabulasi. Teknik analisis data kuantitatif dengan menghitung korelasi antara masing-masing variabel dan matematis menggunakan SPSS. Pengujian hipotesis ini digunakan untuk membuktikan apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel X1 dengan Y dan variabel X2 dengan Y

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis mengajukan tiga variabel yaitu : kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) dalam pelaksanaannya, dirumuskan dengan bentuk hipotesis sebagai berikut :

1. Ada hubungan positif antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai.
2. Ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.
3. Ada hubungan positif antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Perhitungan statistik yang digunakan yaitu rumus *Koefisien Korelasi Rank Kendall* dengan Uji Signifikansi Z, rumus *Koefisien Konkordasi Rank Kendall* dengan

Uji Signifikansi Chi Kuadrat untuk mengetahui berapa besar hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai, maka terlebih dahulu akan disajikan tabel silang yang menggambarkan hubungan kedua variabel tersebut.

Tabel. 1
Hubungan antara Variabel Kemampuan (X1) dengan Variabel Kinerja Pegawai Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah (Y)

Kinerja Pegawai (Y)	Kemampuan Kerja (X1)				Jumlah
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Tidak Baik	1 (33,3%)	0	0	1 (10,0%)	2 (4,3%)
Kurang Baik	1 (33,3%)	11 (68,7%)	3 (16,7%)	4 (40,0%)	19 (40,4%)
Baik	1 (33,3%)	4 (25,0%)	9 (50,0%)	1 (10,0%)	15 (31,9%)
Sangat Baik	0	1 (6,3%)	6 (33,3%)	4 (40,0%)	11 (23,4%)
Jumlah	3 (100%)	16 (100,0%)	18 (100,0%)	10 (100%)	47 (100,0%)

Dari tabel.1 dapat diketahui bahwa ada hubungan antara variabel kemampuan (X1) dengan kinerja pegawai di Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah menyatakan kurang baik yang dinyatakan oleh responden sebagai berikut:

Berdasarkan tabel silang di atas dapat diketahui hubungan antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah secara konsisten sebanyak 25 responden. Dengan rincian bahwa 1 responden (33,3%) menyatakan kemampuan pegawai adalah tidak baik dan sehingga kinerja pegawai adalah tidak baik, disebabkan ada sebagian kecil pegawai yang masih belum bisa mengaplikasikan kemampuannya dibagian yang akan

dikerjakan dan masih membutuhkan pembinaan dan pemahaman secara jelas dari rekan kerja yang sudah lama bekerja.

Sebanyak 11 responden (68,7%) menyatakan kemampuan pegawai kurang baik sehingga dalam hal ini kinerja pegawai juga kurang baik. Hal ini menurut responden masih banyak masalah dan kendala yang dihadapi berupa: terbatasnya sumber daya manusia yang terampil dalam pelaksanaan tugas; masih kurangnya pegawai yang mempunyai rasa tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas; rendahnya kesadaran para pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas. Kesalahpahaman antar rekan kerja sekantor dalam hal meminta bantuan sering terjadi, disebabkan perbedaan pendapat yang kadang terjadi pasti ada, dan pekerjaannya intensitas bertemu dan berkomunikasi dengan pegawai lainnya karena sebagian bertugas di luar kantor.

Sebanyak 9 responden (50,0%) menyatakan kemampuan pegawai baik sehingga dalam hal ini kinerja pegawai baik. Dari segi kemampuan teknis, mereka dapat menguasai peralatan kerja dengan baik, sehingga pekerjaan yang harus dikerjakan dapat diselesaikan secara efektif. Dari segi kemampuan konseptual, tingkat pendidikan formal yang diperoleh sesuai dengan pendidikan yang pernah ditempuh, dan sering mengikuti pendidikan non formal seperti pendidikan dan pelatihan bagi pegawai agar bisa melaksanakan tupoksi dengan baik.

Sebanyak 4 responden (40,0%) menyatakan kemampuan pegawai sangat baik sehingga dalam hal ini kinerja pegawai sangat baik. Responden menganggap pelaksanaan tugas pengaturan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan sebelumnya sangat baik sesuai dengan tugas dan fungsinya yang mengacu pada peraturan beserta prosedur yang ditentukan dan

pegawai konsisten atas bagian-bagian yang ditempati beserta tugas yang ada.

Tabel. 2
Correlations

			Kinerja Pegawai Y	Kemampuan Kerja X1
Kendall's tau_b	Kinerja Pegawai Y	Correlation Coefficient	1.000	.248*
		Sig. (2-tailed)	.	.030
		N	47	47
	Kemampuan Kerja X1	Correlation Coefficient	.248*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.030	.
		N	47	47

***. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data dengan Program SPSS Versi 18

Dari analisis yang menggunakan perhitungan program SPSS dapat diketahui $\tau_{X_1.Y} = 0,248$ artinya bahwa hubungan yang dimiliki oleh kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai di Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah adalah positif hal tersebut ditunjukkan dengan koefisiensi korelasi rank kendall pada tingkat signifikansi 1% yang menandakan bahwa keduanya signifikan. Hasil ini diperkuat dengan test spesifik yang menunjukkan hasil sebesar 0,030 dan signifikan. Pengujian signifikan adalah sebagai berikut :

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

$$Z = \frac{0,248}{\sqrt{\frac{2(2.47+5)}{9.47(47-1)}}$$

$$Z = \frac{0,248}{\sqrt{\frac{198}{19458}}}$$

$$Z = \frac{0,248}{\sqrt{0,010176}}$$

$$Z = \frac{0,248}{0,100876}$$

$$Z = 2.46$$

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

Jika Z hitung > Z tabel 1 %, maka sangat signifikan

Jika Z hitung > Z tabel 5 %, maka signifikan

Jika Z hitung < Z tabel 5 %, maka tidak signifikan

Kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan, dimana Z hitung > Z tabel 5 %. (2,46 > 1,96). Berarti hipotesis alternatif (ha) diterima dan hipotesis nol (ho) ditolak. Dengan demikian secara statistik, hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) terbukti dapat diterima.

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah, maka terlebih dahulu akan disajikan tabel silang yang menggambarkan hubungan kedua variabel tersebut.

Tabel. 3
Hubungan antara Variabel
Motivasi Kerja (X2) dengan Variabel
Kinerja Pegawai Biro Tata
Pemerintahan Sekretariat Daerah
Provinsi Jawa Tengah (Y)

Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (X1)				Jumlah
	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Tidak Baik	0	2 (11,8%)	0	0	2 (4,3%)
Kurang Baik	2 (40,0%)	10 (58,8%)	4 (28,6%)	3 (27,3%)	19 (40,4%)
Baik	2 (40,0%)	5 (29,4%)	5 (35,7%)	3 (27,3%)	15 (31,9%)
Sangat Baik	1 (20,0%)	0	5 (35,7%)	5 (45,4%)	11 (23,4%)
Jumlah	5 (100,0%)	17 (100,0%)	14 (100,0%)	11 (100,0%)	47 (100,0%)

Tabel. 3 di atas dapat diketahui bahwa ada hubungan antara variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja pegawai di Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah (Y) yang dinyatakan oleh responden sebagai berikut :

Tabel silang diatas dapat diketahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah secara konsisten sebanyak 20 responden. Dengan rician 10 responden (58,8%) menyatakan motivasi pegawai kurang baik. Dikarenakan pegawai terpacu terhadap tugas yang harus diselesaikan tepat

waktu sehingga tidak sempat untuk mengembangkan inisiatif. Dalam segi penghargaan, masih kurangnya penghargaan atas prestasi kerja, disebabkan karena perolehan penghargaan diadakan secara menyeluruh dilingkungan semua biro bukan khusus Biro Tata Pemerintahan dan dilakukan penilaian prestasi kerja setiap 3 bulan sekali.

Sebanyak untuk 5 responden (35,7%) menyatakan bahwa motivasi kerja sudah baik sehingga kinerja pegawai dapat terlaksana dengan baik. Dikarenakan gaji yang diterima para pegawai telah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dan setiap bagian yang dipegang masing-masing pegawai. Tunjangan kesehatan yang diterima pegawai sudah terpenuhi. Dalam segi kebutuhan sosial, kebutuhan pegawai sudah terpenuhi.

Sebanyak 5 responden (45,4%) menyatakan bahwa motivasi kerja sangat baik sehingga kinerja pegawai dapat terlaksana dengan sangat baik. Tidak ada responden yang menyatakan motivasi kerja tidak baik. Pegawai mendapatkan perlakuan yang baik dari rekan-rekan sekantor, dikarenakan tugas bagian adalah tugas bersama yang harus dikerjakan di internal bagian meskipun pegawai berbeda di masing-masing sub bagian.

Tabel. 4
Correlations

			Kinerja Pegawai Y	Motivasi Kerja X2
Kendall's tau_b	Kinerja Pegawai Y	Correlation Coefficient	1.000	.297**
		Sig. (2-tailed)	.	.008
		N	47	47
	Motivasi Kerja X2	Correlation Coefficient	.297**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.008	.
		N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data dengan Program SPSS Versi 18

Dari analisis yang menggunakan perhitungan program SPSS dapat diketahui $\tau_{X_2.Y} = 0,297$ artinya bahwa hubungan yang dimiliki oleh motivasi pegawai dengan kinerja pegawai Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah adalah positif, hal tersebut ditunjukkan dengan koefisiensi korelasi rank kendall pada tingkat signifikansi 1% yang menandakan bahwa keduanya signifikan. Hasil ini diperkuat dengan test spesifik yang menunjukkan hasil sebesar 0,008 signifikan. Pengujian signifikan adalah sebagai berikut :

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

$$Z = \frac{0,297}{\sqrt{\frac{2(2.47+5)}{9.47(47-1)}}$$

$$Z = \frac{0,297}{\sqrt{\frac{198}{19458}}}$$

$$Z = \frac{0,297}{\sqrt{0,010176}}$$

$$Z = \frac{0,297}{0,100876}$$

$$Z = 2,94$$

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

Jika Z hitung > Z tabel 1 %, maka sangat signifikan

Jika Z hitung > Z tabel 5 %, maka signifikan

Jika Z hitung < Z tabel 5 %, maka tidak signifikan

Kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan, dimana Z hitung > Z tabel 5 %. (2,94 > 1,96). Berarti hipotesis alternatif (ha) diterima dan hipotesis nol (ho) ditolak. Dengan demikian secara statistik, hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) terbukti dapat diterima.

Berikut ini hubungan antara kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai di Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah (Y) dianalisis dengan menggunakan uji statistik dengan koefisien konkordansi Rank Kendall (W). Adapun hasil perhitungan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel . 5

**NPar Tests
Kendall's W Test
Ranks**

	Mean Rank
Kinerja (Y)	1.49
Kemampuan (X1)	2.99
Motivasi (X2)	1.52

Test Statistics

N	47
Kendall's W ^a	.759
Chi-Square	71.308
Df	2
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

Dalam analisis data dengan perhitungan program SPSS diketahui bahwa W= 0,759 sebagai koefisien konkordansi kendall. Untuk uji signifikansi W pada sampel (N>1) dapat digunakan nilai χ melalui rumus Chi Kuadrat sebagai berikut :

$$X^2 = K (N-1).W$$

$$X^2 = 3(47-1).0,759$$

$$X^2 = 104.742$$

Nilai chi kuadrat kemudian di konsultasikan dengan harga kritis chi kuadrat dengan $df = 2$. Pada taraf signifikansi 5%, dimana menunjukkan angka 5,991. Berdasarkan hasil konsultasi tersebut diketahui bahwa nilai χ^2 hitung $> \chi^2$ tabel pada taraf signifikan 5%, yaitu $104.742 > 71.308$.

Berdasarkan keterangan diatas, diperoleh hasil koefisien konkordansi kendall sebesar 0,759 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti antara variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai terdapat hubungan yang signifikan. Sehingga hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa antara kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) ada korelasi positif dan signifikan, dengan demikian hipotesis dapat diterima.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pengujian data serta pengujian hipotesis yang telah diuraikan di muka, yaitu mengenai kinerja pegawai Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah beserta faktor-faktor yang berhubungan, yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja, maka berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian hipotesis, hubungan antara Kemampuan Kerja (X1) dengan kinerja pegawai di Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah (Y) adalah positif

dan signifikan. (Z hitung $(2,46) > Z$ tabel $(1,96)$).

2. Dari hasil pengujian hipotesis, hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah (Y) adalah positif dan signifikan. (Z hitung $(2,94) > Z$ tabel $(1,96)$).
3. Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa hubungan antara Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah. Dari X^2 hitung $> X^2$ tabel $(104.742 > 71.308)$, maka hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

2. Saran

- a. Faktor kemampuan kerja
 - Meningkatkan hasil pekerjaan yang berkualitas yang sesuai dengan prosedur atau standar kerja.
 - Meningkatkan kuantitas hasil kerja yang dicapai.
- b. Faktor motivasi kerja
 - Memberikan insentif kepada pegawai yang memiliki kinerja yang bagus
- c. Faktor kemampuan kerja dan faktor motivasi kerja merupakan prasyarat pegawai untuk menampilkan kinerja yang optimal, kemampuan berhubungan dengan kesanggupan melaksanakan tugas dan motivasi kerja berhubungan dengan dorongan dalam melaksanakan tugas. Apabila kedua variabel tersebut ada dalam diri pegawai maka kinerja akan lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : penerbit Rineka Cipta.
- Hasibuan.P.S. Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey,PaulB.Ken. 1986. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Keban, Yeremias T. 2004 *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007.*Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Moenir, H.AS, 2004. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins Stephen. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah. 2012. Semarang: Biro Tata Pemerintahan.
- Siagian P. Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singarimbun Masri. 1997. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Thoha Miftha, 2004. *Perilaku Organisasi, Konsep, Dasar dan Aplikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Timpe A. Dale, 2000. *Kinerja*. Jakarta:Elexmedia Komputindo.
- Widodo.2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.