

ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BATAM



Sandra Ayu Winarni¹, Herbasuki Nurcahyanto², Aufarul Marom³

Jurusan Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

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

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

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

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between work motivation and employee's ability on employee's performance of City Population and Civil Registry Office in Batam. This research is an explanation study using quantitative method. The respondents are 39 employees of City Population and Civil Registry Office in Batam. The research results is the correlation coefficient value of work motivation on employee's performance using Kendall Tau rank is 0.634 with coefficient of determination value is 40.2%. The correlation coefficient value of employee's ability on employee's performance using Kendall Tau rank is 0.580 with coefficient of determination value is 33.64%. The concordance coefficient of work motivation and employee's ability on employee's performance is 0.994 sig (0.000) < α (0.005). The coefficient determination value of work motivation and employee's ability on employee's performance is 98,8%. The conclusion of this research is there is a positive and significant correlation between work motivation and employee's ability on employee's performance of City Population and Civil Registry Office in Batam. The obstacles found in this research are inadequate office facilities, and poor relations between fellow employees. The suggestions given by researcher are make the rules work in writing and clear and strengthen relationship between employees.

Keywords: *employee's performance, work motivation, employee's ability*

¹Mahasiswi Prodi S1 Administrasi Publik, Departemen Administrasi Publik, Universitas Diponegoro

²Dosen Prodi S1 Administrasi Publik, Departemen Administrasi Publik, Universitas Diponegoro

³Dosen Prodi S1 Administrasi Publik, Departemen Administrasi Publik, Universitas Diponegoro

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah dipahami sebagai sebuah institusi dengan tanggungjawab menyajikan layanan dalam pemenuhan sejumlah kebutuhan bagi rakyatnya. Pengembangan terhadap organisasi pemerintahan disejumlah aspek mutlak untuk dilakukan mengiat sejumlah kompleksitas terhadap sejumlah kebutuhan yang dimiliki oleh masyarakat. Organisasi pemerintah harus mampu menggapai seluruh tujuan organisasi yang telah disahkan sebelumnya.

Menurut Mathis and Jackson dalam Erni Rernawan (2011:15), suatu organisasi dapat dikatakan mencapai segala tujuannya jikalau terjalin koordinasi perihal tanggungjawab anggota baik sebagai pribadi maupun dalam suatu tim. Pernyataan tersebut mengindikasikan adanya struktur organisasi, dimana terdapat pendelegasian tanggungjawab, identifikasi jabatan, sistematika dalam melaksanakan koordinasi.

Kinerja atas hasil pekerjaan oleh setiap tenaga kerja sangat berhubungan erat terhadap keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Tentunya, setiap upaya konkrit dilaksanakan oleh sejumlah organisasi guna menjalankan peningkatan terhadap kinerja para pegawainya. Parameter pengukuran terhadap hasil kinerja mutlak untuk dipergunakan sehingga dapat menjalankan identifikasi apakah hasil kinerjanya tersebut baik atau diklasifikasikan buruk. Optimalnya hasil pekerjaan yang dilakukan serta didorong oleh adanya keselarasan terhadap standar baku dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dapat diklasifikasikan sebagai kinerja yang baik. Hal ini berlaku pula kondisi yang sebaliknya.

Sektor kependudukan dan catatan sipil merupakan sektor di dalam sistem pemerintahan. Hal ini berarti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam berperan sebagai eksekutor di dalam sektor kependudukan dan catatan sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam mengemban tugas utama perihal pelaksanaan kepentingan pemerintahan daerah dengan berpedoman teguh pada adanya asas otonomi serta tugas perbantuan pada sektor kependudukan dan catatan sipil.

Adanya indikasi terhadap buruknya kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam sehingga serangkaian riset pun dilangsungkan. Riset yang pernah dilangsungkan oleh Riyanda berjudul “Faktor – faktor yang Menghambat Kinerja Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam” tahun 2017 menghasilkan bahwa saat jam kerja banyak sekali pegawai yang nihil di dalam lokasi kerja, masih ditemukan juga pegawai yang sudah istirahat padahal belum waktunya istirahat.

Penelitian juga dilakukan oleh Suhardi yang berjudul “Persepsi Masyarakat terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Dinas Kependudukan Kota Batam” pada tahun 2018. Riset ini mampu menghimpun berbagai jenis fenomena karyawan yang istirahat ataupun merokok lebih awal kendati belum memasuki jam istirahat,. sulitnya pemberian layanan kepada masyarakat dipicu pula oleh rendahnya ketelitian tenaga kerja.

Dikutip dari berita perwakilan Ombudsman RI pada tanggal 29 November 2020, Ombudsman RI Perwakilan Kepulauan Riau menerima laporan sebanyak 38 kasus laporan dari masyarakat tentang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam. Keluhan terhadap pelayanan yang diberikan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam dapat dikatakan cukup tinggi. Masih banyak masyarakat yang mengeluhkan tentang pengurusan akte dan dokumen kependudukan. Hal tersebut mengakibatkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam menempati urutan kedua sebagai pelayan publik dengan laporan kasus mal administrasi terbanyak di Kota Batam setelah BP Batam.

Tidak optimalan kinerja para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam dibuktikan dengan kurang tanggap serta cekatannya pegawai dalam melayani masyarakat. Bersumber pada “Rencana Strategis (Renstra) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam tahun 2016-2021”, pegawai yang mampu dalam penguasaan teknologi informasi terbaru masih sangat minim, hal inilah yang menyebabkan lambatnya sistem pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam sehingga menuai beragam keluhan dari masyarakat.

Permasalahan lain yang dialami Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam ialah keterbatasan memfasilitasi infrastruktur saat menjalankan pelayanan administrasi kependudukan dan catatan sipil. Tidak relevannya jumlah tenaga kerja dengan luas ruang memicu ketidaknyamanan. Penyelesaian pekerjaan menjadi terganggu sebab ruang gerak yang sangat sedikit pada ruangan kerja. Selain itu, masih terbatasnya kualitas dan kuantitas SDM penyelenggara administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam.

Sistem pelayanan memanfaatkan teknologi jaringan internet merupakan sebuah pelayanan yang jauh lebih baik, namun kondisi jaringan internet di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam sering sekali bermasalah. Perbaikan sudah sering dilakukan namun tidak memberikan hasil yang berarti. Pelayanan dapat terhenti selama seminggu akibat perbaikan menyebabkan masyarakat tidak dapat menjalankan pendaftaran pelayanan secara *online* dan proses pencetakan tidak dapat dilakukan. Kehadiran sejumlah problematika yang dialami oleh pegawai menjadikan pacuan bagi penulis perihal pelaksanaan penelitian yang

lebih komprehensif mengenai “**Analisis Hubungan Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam**”

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam?
2. Apakah terdapat hubungan antara kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam?
4. Bagaimana kontribusi hubungan motivasi kerja(X_1) dan kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dan observasi. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan bentuk data ordinal. Instrumen dari penelitian ini sudah diuji melalui uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Alfa Cronbach*. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan metode korelasi *Kendall Tau* dan Koefisien Konkordansi *Kendall W*.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 1. Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Y	Mean
Kualitas	3,01
Kuantitas	3,05
Ketepatan Waktu	3,05
Efektivitas Biaya	2,90
Kebutuhan Pengawasan	2,88
Dampak Hubungan Individu	2,92
Total	17,81
Mean	2,97 (Cukup Baik)

Sumber: Data Olahan, 2021

Bersumber pada Tabel 1, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam dapat dikategorikan cukup baik dengan rata – rata senilai 2,97.

2. Deskripsi Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 2. Deskripsi Motivasi Kerja (X_1)

Variabel X_1	Mean
Motivasi Intrinsik: Kebutuhan Sosial	2,91
Motivasi Intrinsik: Kebutuhan Penghargaan	2,96
Motivasi Intrinsik: Kebutuhan Aktualisasi Diri	2,86
Motivasi Ekstrinsik: Kebutuhan Fisiologis	2,88
Motivasi Ekstrinsik: Kebutuhan Rasa Aman	3,06
Total	14,68
Mean	2,94 (Baik)

Sumber: Data Olahan, 2021

Bersumber pada Tabel 2, dapat diambil sebuah kesimpulan motivasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam dapat dikategorikan baik dengan rata – rata senilai 2,94.

3. Deskripsi Kemampuan Kerja (X_2)

Tabel 3. Deskripsi Kemampuan Kerja (X_2)

Variabel X_2	Mean
Kemampuan Teknis	2,91
Kemampuan Konseptual	2,86
Kemampuan Hubungan Interpersonal	2,96
Total	8,74
Mean	2,91 (Cukup Baik)

Sumber: Data Olahan, 2021

Bersumber pada Tabel 3, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kemampuan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam dikategorikan cukup baik dengan rata – rata senilai 2,91.

4. Pengujian Hipotesis 1 Hubungan Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. Pengujian Hipotesis 1

			Motivasi Kerja (X_1)	Kinerja Pegawai (Y)
<i>Kendall's tau_b</i>	Motivasi Kerja (X_1)	Correlation Coefficient	1.000	.634**
		Sig. (2-tailed)		.000
		N	39	39
	Kinerja Pegawai (Y)	Correlation Coefficient	.634**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	
		N	39	39

Sumber: Data Olahan, 2021

Bersumber pada Tabel 4, diatas yaitu pengujian hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan metode korelasi *kendall tau_b* maka hasil yang didapatkan ialah seperti di bawah ini:

- 1) Nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) ialah 0,634 artinya hubungan antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan yang kuat, tanda bintang (**) menunjukkan hubungan yang terbentuk ialah hubungan yang signifikan pada angka signifikansi 0,01.
- 2) Nilai signifikansi antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) ialah 0,000 atau nilai signifikansi yang didapatkan $< 0,01$ artinya sangat signifikan.
- 3) Koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) bernilai positif artinya ada hubungan yang “positif” antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Artinya apabila motivasi kerja (X_1) meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja (X_1) menurun, maka kinerja pegawai (Y) akan menurun.
- 4) Maka bersumber pada hasil korelasi variabel motivasi kerja (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y), peneliti mengambil kesimpulan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y)

Nilai kontribusi dari variabel motivasi kerja (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y), $KD = (r_{X_1Y})^2 \times 100\%$, $KD = (0,634)^2 \times 100\% = 40,2\%$, maka kontribusi variabel motivasi kerja (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 40,2%.

5. Pengujian Hipotesis 2 Hubungan Kemampuan Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5. Pengujian Hipotesis 2

			Kemampuan Kerja (X_2)	Kinerja Pegawai (Y)
<i>Kendall's tau_b</i>	Kemampuan Kerja (X_2)	Correlation Coefficient	1.000	.580**
		Sig. (2-tailed)		.000
		N	39	39
	Kinerja Pegawai (Y)	Correlation Coefficient	.580**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	
		N	39	39

Sumber: Data Olahan, 2021

Bersumber pada Tabel 5 yang merupakan pengujian hubungan antara variabel kemampuan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) dengan metode korelasi *kendall tau_b* maka hasil yang didapatkan ialah seperti di bawah ini:

- 1) Nilai koefisien korelasi antara variabel kemampuan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) ialah 0,580 artinya hubungan variabel kemampuan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan yang sedang, tanda bintang (**) menunjukkan hubungan yang terbentuk ialah hubungan yang signifikan pada angka signifikansi 0,01.
- 2) Nilai signifikansi antara variabel kemampuan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) ialah 0,000 atau nilai signifikansi yang didapatkan $< 0,01$ artinya sangat signifikan.
- 3) Koefisien korelasi antara variabel kemampuan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) bernilai positif artinya ada hubungan yang “positif” antara kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Artinya apabila kemampuan kerja (X_2) meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika kemampuan kerja (X_2) menurun, maka kinerja pegawai (Y) akan menurun.
- 4) Maka bersumber pada hasil korelasi variabel kemampuan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y), peneliti mengambil kesimpulan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y).

Nilai kontribusi dari kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y), $(r_{X_2Y})^2 \times 100\%$, $KD = (0,580)^2 \times 100\% = 33,64\%$, maka kontribusi variabel kemampuan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 33,64%.

6. Pengujian Hipotesis 3 Hubungan Motivasi Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 6. Pengujian Hipotesis 3

N	39
Kendall's W ^a	.994
Chi-Square	77.510
df.	2
Asymp.sig	.000

Sumber: Data Olahan, 2021

Bersumber pada Tabel 6 diatas yaitu pengujian hubungan variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel kemampuan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) dengan metode koefisien konkordansi kendall W maka hasil yang didapatkan ialah seperti di bawah ini:

- 1) Nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel kemampuan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) ialah 0,994 artinya hubungan antara variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel kemampuan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan yang sangat kuat.
- 2) Nilai signifikansi antara variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel kemampuan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) ialah 0,000 atau nilai signifikansi yang didapatkan < 0,01 artinya sangat signifikan.
- 3) Koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel kemampuan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) bernilai positif artinya ada hubungan yang “positif” antara motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Artinya apabila motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) meningkat maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) menurun, maka kinerja pegawai (Y) akan menurun.
- 4) Maka bersumber pada hasil korelasi variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel kemampuan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y), peneliti mengambil kesimpulan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y).
Nilai kontribusi dari variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel kemampuan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y), $KD = KD = W^2 \times 100\%$, $KD = (0,994)^2 \times 100\% = 98,8\%$, maka kontribusi motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 98,8%.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam

Berdasarkan kegiatan penganalisisan yang dilakukan pada riset ini, maka didapatkan bahwa motivasi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) saling berhubungan secara positif dan signifikan apabila ditinjau bersumber pada nilai koefisien korelasi yaitu senilai 0,634, hal ini juga mendeskripsikan adanya ikatan yang kuat di dalam kedua variabel tersebut. Nilai kontribusi dari motivasi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) ialah sebesar 40,20%. Riset ini juga memperoleh hasil yang sejenis terhadap penelitian yang pernah dilangsungkan oleh Meldianwar, dkk (2014) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur” bahwa hubungan yang terjalin di antara motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai merupakan sebuah hubungan yang bernilai signifikan.

Hasil yang berhasil didapatkan pada riset ini juga mendukung teori yang pernah dikemukakan oleh Pasolong (2017:146) bahwa motivasi kerja bertujuan untuk mendongkrakan nilai moral serta rasa puas yang diemban pegawai, mendongkrakan kemampuan memproduksi yang diemban pegawai, serta mempertahankan stabilitas pegawai, menunjang kedisiplinan yang tumbuh di dalam diri pegawai, meningkatkan nilai efektivitas atas pembiayaan pegawai, membentuk sebuah iklim dan interaksi yang baik di dalam lingkup kerja, menjunjung tinggi nilai loyalitas, kreativitas, dan kontribusi yang mampu pegawai berikan, mensejahterakan para pegawai, membentuk rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dilimpahkan kepada pegawai, serta secara efisien dapat mendayagunakan seluruh sarana dan bahan yang diperlukan. Bersumber pada hal ini, maka dapat diambil sebuah simpulan bahwa seorang pemimpin yang baik akan memfasilitasi pegawainya dengan bentuk motivasi sehingga kinerja atas hasil pekerjaan para pegawainya dapat meningkat, dan begitu pula sebaliknya.

2. Hubungan Kemampuan Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam

Hasil dari kegiatan penganalisisan yang terlaksana pada riset ini memperlihatkan bahwa secara positif dan signifikan kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) saling berhubungan yang ditunjukkan dengan besaran nilai koefisien korelasi yang mampu didapatkan yaitu senilai 0,580, sehingga mengartikan bahwa kedua variabel mempunyai sebuah ikatan yang relatif sedang. Nilai kontribusi dari kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja

pegawai (Y) ialah sebesar 33,64%. Riset ini memperoleh hasil yang sejenis terhadap penelitian yang pernah dilangsungkan oleh Koleangan, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kemampuan Individu di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado (Studi pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan)” yang menyatakan adanya keterkaitan yang berorientasi secara positif dan signifikan di dalam kemampuan kerja dengan kinerja pegawai.

Perolehan pada riset ini memberikan dukungan atas teori yang dikemukakan oleh Sinungan (2003:67) bahwa potensi yang diemban seorang individu dalam hal sesuai kemampuan individu terhadap tujuan dan harapan yang ditetapkan sebuah organisasi tempat individu tersebut bekerja, kemampuan individu merujuk dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja serta kemampuan individu dari segi intelektual, keahlian, serta perilaku yang ditunjukkannya secara tetap dan memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pentingnya potensi yang diemban individu tentunya membutuhkan sebuah perhatian khusus dari organisasi publik. Potensi inilah yang kemudian mampu memenuhi tujuan organisasi publik sehingga organisasi publik dinilai mampu memenuhi segala rintangan yang kelak akan terjadi. Tingginya potensi yang diemban pegawai akan mempengaruhi kinerja yang didapatkannya dan begitu pula sebaliknya.

3. Hubungan Motivasi Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam

Riset ini memperoleh hasil berwujud keterkaitan di dalam motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) berorientasi positif dan secara signifikan mampu mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai yang terkandung di dalam koefisien korelasi sejumlah 0,994 sehingga menunjukkan hubungan yang terjadi di antara ketiga variabel tersebut relatif sedang. Ditambah lagi dengan nilai kontribusi dari motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) senilai 98,8%. Riset ini memperoleh hasil yang sama terhadap penelitian yang pernah dilangsungkan oleh Silvi (2018) yang berjudul “Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora” yang menyatakan bahwa ada keterkaitan yang berorientasi positif di antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, ketiga variabel tersebut juga secara signifikan saling mempengaruhi satu sama lain.

Menurut Sulistiyani dalam Afni (2016:6) kinerja yang ditunjukkan seseorang ditinjau bersumber pada perpaduan antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang penilaiannya bersumber pada hasil dari upaya kerja yang dilakukannya. Simanjuntak dalam Afni (2016:7)

turut menambahkan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seorang individu dikategorikan ke dalam tiga hal, diantaranya : 1) persaingan baik secara intelektual, semangat dan motivasi bekerja, nilai atas penerapan kedisiplinan di dalam melangsungkan kegiatan kerjanya, ataupun etos kerja yang terkandung di dalam diri seorang individu tersebut, 2) support yang diberikan oleh organisasi seperti mencukupi seluruh infrastruktur yang sekiranya dibutuhkan para pekerja, memberikan rasa nyaman dan aman kepada para pekerja, dan menjaga kondusifitas lingkungan kerja, dan 3) pihak manajemen mendukung para pekerjanya, seperti adanya sebuah kepemimpinan yang dapat dipercaya dan dapat bertanggung jawab secara baik, keharmonisan dalam berinteraksi, serta adanya bentuk dari pengembangan atas pencapaian pegawainya.

Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kemampuan yang diemban dan motivasi yang dilakukan dengan cara memfasilitasi kebutuhan-kebutuhan pegawai. Kemampuan kerja antar satu pegawai dengan pegawai lainnya sangat berbeda. Masing-masing pegawai mempunyai caranya sendiri dalam menghadapi dan menyelesaikan masalahnya di dalam penyelesaian tugasnya. Maka, jika seorang pegawai mempunyai motivasi kerja dan kemampuan kerja yang baik, pegawai tersebut berpotensi untuk menunjukkan kinerja yang baik ketika melangsungkan kegiatan kerja, begitu pula sebaliknya apabila seorang pegawai mempunyai motivasi kerja dan kemampuan yang buruk, maka ia akan menghasilkan kinerja yang buruk dan tentunya hal ini dapat menghambat organisasi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil analisis hubungan motivasi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) adalah motivasi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,634 dengan taraf signifikansi 0,01. Hal ini berarti motivasi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang kuat dan signifikan. Nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) bernilai positif yang artinya ada hubungan positif antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y). Ini berarti, jika motivasi kerja (X_1) menurun maka kinerja pegawai (Y) juga akan menurun begitu pula sebaliknya.
2. Hasil analisis hubungan kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,580 dengan taraf signifikansi 0,01. Hal ini berarti kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang sedang dan signifikan. Nilai koefisien

korelasi antara kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) bernilai positif yang artinya ada hubungan positif antara kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Ini berarti, jika kemampuan kerja (X_2) menurun maka kinerja pegawai (Y) juga akan menurun begitu pula sebaliknya.

3. Hasil analisis hubungan motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,994 dengan taraf signifikansi 0,01. Hal ini berarti motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang kuat dan signifikan. Nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) bernilai positif yang artinya ada hubungan positif antara motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Ini berarti, jika motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) menurun maka kinerja pegawai (Y) juga akan menurun begitu pula sebaliknya.
4. Nilai kontribusi dari variabel motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 98,8%. Hal ini berarti sebesar 1,2% kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2). Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sikap, lingkungan kerja, perilaku, dan lain- lain.

Saran

1. Saran yang dapat diberikan agar kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat meningkat dibutuhkan interaksi sosial yang baik antar sesama pegawai. Interaksi sosial dapat berupa saling menolong ketika ada pegawai yang mengalami kesulitan dan menciptakan hubungan kerja yang baik dan akrab sehingga timbul rasa kekeluargaan antar sesama pegawai. Adanya rasa kekeluargaan antar sesama pegawai diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai karena adanya rasa dihargai dan dianggap di dalam organisasi tersebut. Fasilitas kerja dapat ditingkatkan dengan cara melakukan perbaikan terhadap fasilitas kerja yang sudah rusak dan menyediakan sarana kerja tambahan yang dapat mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaannya serta dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik.
2. Saran yang dapat diberikan selanjutnya adalah seorang pemimpin dapat membuat pedoman kerja, prosedur kerja, dan aturan kerja secara tertulis dengan jelas. Peraturan kerja dibuat dan disepakati oleh kedua pihak dengan harapan dapat meminimalisir tindakan – tindakan yang merugikan instansi dan pegawai. Peraturan kerja dapat berupa

peraturan tertulis untuk memperjelas alur tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap pegawai, memperjelas fungsi setiap pegawai, menjelaskan prosedur dan tata kerja. Selain itu, mengadakan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai sesuai kebutuhan sehingga dapat menguasai cara penggunaan fasilitas kerja yang disediakan. Perubahan yang disarankan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

3. Saran lainnya yang perlu dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat maka perlu dilakukan pengawasan, seperti pimpinan melakukan sidak guna memantau hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai, membandingkan kinerja pegawai dengan standar kerja yang ada, dan melakukan evaluasi secara berkala untuk meminimalisir kesalahan – kesalahan yang menyimpang dari standar kerja (SOP). Pemimpin juga perlu memperjelas standar kerja (SOP) yang berlaku agar pegawai mampu menghasilkan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Bagi pegawai, untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien dapat melakukan perubahan dalam sistem kerja seperti membuat daftar prioritas kerja serta melakukan komunikasi yang baik dengan teman kerja supaya dapat mempersingkat waktu agar terhindar dari kesalahpahaman. Adanya perubahan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Batam, D. K. dan P. S. K. (2018). *Perubahan Rencana Strategis Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam 2016-2021*. Batam: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam.

Pasolong, H. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: CV Alfabeta

Rernawan, Erni. (2011). *Organization Culture, Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Jurnal

Ariskha, S. N., & Djumiarti, T. (2018). Hubungan Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora. *Journal of Public Policy and Management Review*, 7(4), 14-26.

Koleangan, J. C., Tewal, B., & Trang, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Individu Di Rektorat Universitas Sam Ratulangi

Manado (Studi Pada Biro Akademik Dan Kemahasiswaan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
<https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18464>

Meidianwar, P., Margono, & Djumadi. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur. *Administrative*, 471–482.

Riyandra, R. (2017). Faktor-faktor yang Menghambat Kinerja Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batam. *Jurnal Niara*, 9(2).

Suhardi, S. (2018). Persepsi Masyarakat terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Dinas Kependudukan Kota Batam. *Jurnal Benefita*, 3(1), 53-63.

Yani, A., & Indrawati, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Guru Bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan. *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis Dan ...)*, 2(01).

Website

<https://disdukcapil.batam.go.id/>

<https://ombudsman.go.id/>