

**HUBUNGAN KEMAMPUAN DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PUSAT JAKARTA (STUDI KASUS DI
DIREKTORAT KOMPENSASI APARATUR SIPIL NEGARA)**

Oleh:

Hani Setiowati, Nina Widowati, Moch. Mustam *)

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 12693

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465404

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

Email: hani.setiowati@gmail.com

ABSTRACT

Employee's performance is the foundation of an organization's performance. This study aimed to determine the relationship of employee's ability and employee's work motivation of to the employee's performance in the Directorate of Civil State Compensation in Central State Personnel Board Jakarta. Researchers use a type of explanatory research by distributing questionnaires to obtain data on the 21 respondents. Testing was performed using Spearman rank correlation analysis.

The results showed that the hypothesis that there is a positive correlation between ability and motivation on employee performance, acceptable significantly with a correlation coefficient of each relationship is the relationship between the performance of employees with employee's ability is 0.826 and the relationship between the performance of employees with employee motivation is 0.440.

The results showed a positive and significant relationship between ability and motivation on employee performance. It is meant to improve the performance of staff in the Directorate of Civil State Compensation Reform in Central Jakarta State Personnel Board can be done by providing an assessment of employee performance, technical training for capacity building, and special attention to employees with regard to the availability of the policy on employee welfare.

Keywords: Employee Performance, Employee Capability, and Employee Motivation

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi tentu mempunyai tujuan yang hendak dicapai, dengan mendayagunakan seluruh sumber daya manusia yang ada. Untuk mencapai maksud dan tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer untuk memperoleh, mengembangkan, mendayagunakan, mengevaluasi, memelihara, dan mempertahankan tipe pegawai yang tepat yaitu orang-orang yang mampu memberikan kontribusi pada pelaksanaan strategi dalam pencapaian tujuan secara lebih efektif dan efisien. Kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta (BKN Pusat Jakarta) merupakan organisasi publik yang bergerak di segala bidang yang berkaitan dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di seluruh Indonesia. Tugas utama sebagai perangkat Negara adalah mewujudkan manajemen kepegawaian yang handal, untuk menciptakan aparatur PNS yang bermoral, professional, netral, berwawasan global, menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa serta sejahtera jasmani dan rohani. Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pembinaan kinerja, jabatan karier, kompensasi Pegawai Negeri Sipil, dan jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN. Berkaitan dengan pengurusan kompensasi pegawai maka dalam Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dibentuklah

Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara.

Dari data capaian kinerja pegawai yang diperoleh pada bulan Juli-September 2014, menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai pada Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara belum optimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dapat kita lihat dari prosentase capaian kinerja masih terdapat hasil yang belum mencapai prosentase targer sempurna yaitu 100%. Rendahnya hasil kerja pegawai ini diduga karena pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurang tanggungjawabnya serta kurangnya kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, belum optimalnya capaian kinerja yang diharapkan itu juga mengindikasikan rendahnya kinerja yang kemungkinan dikarenakan oleh rendahnya kemampuan dan motivasi kerja pegawai.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kinerja, kemampuan, dan motivasi pegawai di Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta.
2. Untuk mengetahui besarnya hubungan kemampuan dengan kinerja pegawai di Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta.
3. Untuk mengetahui besarnya hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta.
4. Untuk mengetahui besarnya hubungan kemampuan dan motivasi dengan kinerja pegawai di Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta.

C. Teori

C.1 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 9) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kneith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 13) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor kemampuan (*Ability*),
Kemampuan kerja untuk mengatur

pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

2. Faktor motivasi (*Motivation*),
motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Kedua faktor tersebut yaitu kemampuan kerja dan motivasi akan digunakan sebagai variabel independent didalam penelitian ini. Kemudian indikator yang akan digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini menurut John Miner dalam Sudarmanto (2009:11-12) antara lain kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerjasama.

C.2 Kemampuan

Kemampuan (*ability*) yang dimaksudkan ini adalah kapasitas seorang individu untuk malkukan beragam tugas dalam suatu kegiatan. Kemampuan adalah

sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Tiga indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah kemampuan berdasarkan fungsi kerja utama yang mampu dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan (dalam marwansyah, 2010 : 68) : Kemampuan Pegawai Berhubungan dengan Data, Kemampuan Pegawai Berhubungan dengan Orang, Kemampuan Pegawai Berhubungan dengan Benda.

C.3 Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai yang pada akhirnya nanti akan berimbas pada peningkatan kualitas kinerja individu dan tentunya tak lepas dari peningkatan prestasi suatu organisasi. DR. Davis Mc. Clelland mengemukakan pola motivasi sebagai berikut (dalam Hasibuan, 2003 : 97) : Achievement Motivation (Prestasi), Affiliation Motivation (Afiliasi), Power

Motivation (Kekuasaan). Sedangkan Herzberg menyatakan, bahwa motivasi merupakan sebuah dampak langsung dari kepuasan kerja. Sebagai langkah awal, semua deskripsi-deskripsi insiden kritis diklasifikasi menurut 12 faktor sikap kerja, yakni : Rekognisi, Prestasi, Kemungkinan Pertumbuhan, Kemajuan, Gaji, Hubungan-hubungan antarperorangan dengan para supervisor dengan pihak bawahan atau dengan para rekan, Supervisi teknikal, Tanggungjawab, Kebijakan-kebijakan Perusahaan dan Administrasi, Kondisi-kondisi Kerja, Faktor-faktor dalam kehidupan pribadi, Kepastian Jabatan.

Dari teori tersebut didapatkan indikator Motivasi Internal yaitu Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan afiliasi, Kebutuhan akan kekuasaan, Tanggungjawab dan Motivasi Eksternal yaitu Karakteristik-karakteristik pekerjaan, Kebijakan perusahaan/instansi, Supervisi teknikal,

Gaji, Hubungan antarperorangan, Kondisi-kondisi kerja.

D. Tipe Penelitian

D.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah tipe penelitian eksplanatori, karena penelitian ini akan menguji hubungan antara variable penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

D.2 Populasi

Pada penelitian ini populasinya adalah pegawai Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta yang berjumlah 21 orang.

D.3 Sampel

Karena jumlah pegawai hanya 21 orang maka sampel yang diambil adalah semua pegawai. Metode pengambilan

sampel menggunakan sensus atau sampel jenuh yaitu populasi sama dengan sampel.

D.4 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

D.5 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan skala interval, yaitu dengan mengurutkan orang atau obyek berdasarkan suatu atribut agar didapat perbedaan kelas yang sama di tiap jenjangnya dan agar data dari penelitian ini dapat dimasukkan ke dalam rumus yang digunakan.

D.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Kuesioner, observasi, dan wawancara.

D.7 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu editing, koding, dan tabulasi.

D.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman dengan menggunakan Program SPSS versi 18.0 dan untuk menghitung pengaruh digunakan koefisien determinasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta tergolong cukup baik. Hal tersebut dikarenakan para pegawai yang memiliki tingkat pemahaman terhadap metode dan prosedur kerja yang cukup baik sehingga hal tersebut diharapkan dapat membantu para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan

dengan baik sesuai dengan metode kerja yang diterapkan dalam organisasi tempat bekerja. Selain itu, kedisiplinan dalam mematuhi aturan kerja seperti contohnya disiplin dalam berpakaian kerja juga telah ditaati dengan cukup baik. Tingkat hubungan dengan rekan kerja dan bentuk komunikasi yang cukup akrab juga turut mempengaruhi tingkat kinerja pegawai melalui penyelesaian pekerjaan secara gotong royong atau saling membantu agar pekerjaan dapat selesai sesuai target waktu yang telah ditentukan.

Pengkajian pada kemampuan pegawai di Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta tergolong dalam kategori cukup baik. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan kemampuan mengelola data yang dimiliki oleh pegawai sudah cukup baik, kemampuan dalam berkomunikasi antar rekan kerja juga sudah terjalin cukup baik sehingga diharapkan dapat membuat

tim kerja yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Selain itu, kemampuan pegawai dalam memahami prosedur dan struktur kerja juga sudah cukup baik, hal ini dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan sesuai dengan prosedurnya. Namun, masih terdapat masalah yaitu penempatan sebagian pegawai dalam pekerjaan yang belum sesuai dengan pendidikan formal yang pernah pegawai tempuh, serta para pegawai yang kurang mendapatkan pendidikan non formal.

Berdasarkan hasil penelitian pada motivasi kerja pegawai di Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta tergolong cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari dorongan yang muncul dalam diri pegawai untuk bisa memperoleh pencapaian sebagai pegawai yang berprestasi serta kesempatan bersosialisasi dengan rekan kerja diluar kegiatan kantor

yang hal tersebut juga merupakan suatu kebutuhan pegawai. Keinginan pegawai tersebut dapat memotivasi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Selain itu seringkali kompetisi yang terjadi diantara pegawai di Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta juga membuat motivasi dari para pegawai itu sendiri cukup tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai di Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta juga termotivasi apabila melihat keberhasilan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang hal tersebut dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.

Kemampuan kerja pegawai memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar sebesar 0.826. Artinya, apabila kemampuan kerja ditingkatkan itu akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai

korelasi tersebut kemudian di uji signifikasinya dengan menggunakan uji t dengan nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 6.39. Nilai t tabel dengan $\alpha = 5\% = 1.96$. Karena diperoleh nilai t hitung ($6.39 > t$ tabel (1.96), hal ini berarti kemampuan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara statistik, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) terbukti **dapat diterima**.

Motivasi kerja pegawai memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0.440. Artinya, apabila motivasi ditingkatkan itu akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai korelasi tersebut kemudian di uji signifikasinya dengan menggunakan uji t dengan nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 2.14. Nilai t tabel dengan $\alpha = 5\% = 1.96$. Karena diperoleh nilai t hitung ($2.14 > t$

tabel (1.96), hal ini berarti motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara statistik, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) terbukti **dapat diterima**.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kinerja pegawai di Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta menunjukkan hasil kinerja pegawai yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan berbagai pekerjaannya dengan cukup baik.

Kemampuan kerja pegawai di Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta menunjukkan hasil yang cukup baik. Ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Motivasi di Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara Pusat Jakarta menunjukkan hasil yang cukup tinggi. Maka, ini menunjukkan pegawai memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

Kemampuan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan **positif dan signifikan** antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai yang hipotesisnya **dapat diterima**.

Motivasi kerja pegawai memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan **positif dan signifikan** antara motivasi dengan kinerja pegawai yang hipotesisnya **dapat diterima**.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat memberikan saran yang sekiranya berguna bagi pembaca dan instansi terkait.

1. Untuk memperbaiki kinerja pegawai yang masih kurang optimal, maka perlu dilakukan penempatan pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimiliki. Selain itu, keberadaan sanksi yang tegas juga harus dilakukan agar dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai baik dalam tingkat kehadiran ataupun penyelesaian dalam melakukan pekerjaan. Sehingga diharapkan pegawai dapat lebih semangat dan serius lagi dalam bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.
2. Untuk memperbaiki kemampuan pegawai yang masih kurang optimal,

maka perlu dilakukan pelatihan teknis agar dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sebagai penunjang peningkatan dari kinerja pegawai. Selain itu, perlu adanya pemaparan yang lebih jelas lagi dari pimpinan terkait struktur dan prosedur kerja yang akan dilakukan oleh setiap pegawai sehingga pegawai dapat memahami dengan baik dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar dan mutu instansi.

3. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang masih kurang, maka diperlukan perhatian pada aspek motivasi eksternal yaitu pada sistem penggajian yang harus diperbaiki, sistem penggajian dan pemberian tunjangan seharusnya didasarkan pada kinerja yang dihasilkan bukan hanya berdasarkan pangkat dan golongan yang dicapai. Apabila

besaran gaji sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, maka pegawai akan merasa lebih dihargai atas pekerjaannya. Selain itu, kelengkapan pada fasilitas penunjang pekerjaan juga perlu diperhatikan, seperti keberadaan komputer yang dinilai masih kurang jumlahnya karena belum semua meja kerja memiliki komputer.

Daftar Pustaka

- Darmadi, Damai dan Sukidin. 2009. *Administrasi Publik*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Gibson, James L. 2007. *Organisasi Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Keban, Yeremias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: ALFABETA.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.

Pasolong, Harbani. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

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

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

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

Syafiie, Inu Kencana. 2006. *Ilmu Administrasi Publik (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.

Syafiie, Inu Kencana. 2006. *Sistem Sdministrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Uno, Hamzah B. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.

Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Winardi. 2008. *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.