

## **Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi**

**Euis Lisnawati<sup>1</sup>, Heri Patandung<sup>2</sup>**  
**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi**  
euisbuetea@gmail.com

### Abstrack

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan PPLP DASMIN PGRI Kota Sukabumi, dengan Tujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PPLP DASMIN PGRI Kota Sukabumi. Sampel penelitian diambil dengan purposive sample dimana dilakukan penunjukan langsung ada populasi sesuai dengan fungsinya sebanyak 69 pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan hipotesis dengan menggunakan uji hipotesis yaitu  $-P$  dan uji  $F$ , hasil penelitiannya yaitu: Motivasi kerja memiliki hubungan sangat kuat dengan kinerja pegawai dan motivasi kerja naik, maka kinerja pegawai akan naik.

Kemampuan kerja memiliki hubungan cukup kuat dengan kinerja pegawai jika kemampuan kerja naik maka kinerja pegawai akan naik secara signifikan

Hubungan motivasi kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan sangat kuat jika motivasi kerja dan kemampuan kerja naik, maka kinerja pegawai naik akan, berdasarkan hal tersebut maka pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai

### **PENDAHULUAN**

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu lembaga memegang peranan penting. Pegawai memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas lembaga. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal

Lembaga dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan, jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan keuntungan yang diperoleh akan di petik oleh kedua belah pihak. bagi

pegawai keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. sedangkan bagi instansi keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan lembaga. kelembagaan diarahkan pada aman terwujudnya dukungan administrasi, yang mampu menjamin kelancaran dan keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggaraan lembaga, untuk mewujudkan sistem administrasi lembaga yang makin andal, profesional, efektif, serta tanggap dinamika perubahan lingkungan dan iklim yang berkembang di

masyarakat serta diiringi dengan meningkatnya kualitas pelayanan dan kebutuhan konsumen atau masyarakat.

Penyelenggaraan suatu lembaga diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi, dan efektifitas seluruh tatanan administrasi kelembagaan, termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin, pengabdian keteladanan dan kesejahteraan pegawainya, sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, khususnya dalam melayani, mengayomi serta menumbuhkan prakarsa dan peran aktif masyarakat, pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan, kelembagaan, ketatalaksanaan, maupun kepegawaian perlu terus dilanjutkan dan di tingkatkan.

Pembinaan pegawai diarahkan pada makin terwujudnya pegawai yang mantap dengan pengembangan karier berdasarkan restasi kerja, kemampuan professional, keahlian dan keterampilan serta kemampuan sikap mental aparat yang berdasarkan Pancasila dan undang-undang dasar 1945 terus di tingkatkan secara berencana melalui upaya pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan hal tersebut adakah pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai?.

Kualitas suatu pegawai ditentukan oleh figur pemimpin, baik saat ini maupun

selamanya. Dan akan tetap menjadi sorotan utama dari bawahannya.

Seorang pemimpin adalah atasan, pengayom yang menjadi contoh suri tauladan yang banyak ditiru dan dilaksanakan perintahnya. Seorang pemimpin dalam motivasinya harus mampu melaksanakan aktivitas yang mampu merubah prilaku orang lain sesuai dengan keinginannya atau organisasi yang telah disepakati bersama.

Agar motivasinya berhasil maka setiap pemimpin dan pegawai dituntut memiliki kemampuan, keterampilan, kesempatan, handal, professional tindakannya yang efektif dan efisien serta tanggap terhadap kondisi dan perkembangan masyarakat.

Dalam hal ini peneliti mengikuti pendapat beberapa ahli mengembangkan teori motivasi berdasarkan pendekatan stiuasial.

Semakin mampu para pemimpin menyesuaikan gaya motivasi dan kebutuhan para pegawai, semakin efektif mereka mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi.

Oleh karena itu penting diperhatikan oleh setiap pemimpin untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif demi terciptanya kemampuan kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan

kinerja dari para pegawai anggota para kelompok.

Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) sebagai organisasi profesi dan korps guru pejuang 45 merasa terpanggil untuk berpartisipasi aktif membantu pemerintah, disuatu pihak dalam menatai kekurangan sarana dan fasilitas pendidikan sekaligus membantu masyarakat dipihak lain dalam upaya memenuhi aspirasi dan kebutuhan yang sangat mendesak, dengan jalannya berkiprah membuka sekolah-sekolah penampungan seperti SMP, SMA, SMEA, SGA, KGA dan lain sebagainya.

Kehadiran lembaga pendidikan nasional termasuk PGRI ditengah masyarakat melaksanakan pendidikan nasional mewujudkan cita-cita proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia termaktub dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Lahirnya persekolahan di PGRI Jawa Barat sangat pesat sesuai dengan peraturan yang berlaku (PP no 32 tahun 1958) yang mewajibkan setiap perguruan swasta memiliki badan hukum tersendiri sebagai penanggungjawab penyelenggara sekolah swasta binaannya.

Lembaga Pendidikan Dasmen PGRI Kota Sukabumi terdiri dari 6 Taman Kanak-Kanak, 4 SMP, 1 Skolah SMA dan 2 SMK, dengan jumlah guru 153 orang.

## Tinjauan Pustaka

Manajemen berasal dari kata *to manage* berarti mengatur. Dalam hal ini mengatur akan timbul masalah, problem, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur, dan apa tujuan pengaturan tersebut. Manajemen juga menganalisis, menetapkan tujuan dan sasaran serta mendeterminasi tugas dan kewajiban secara baik, efektif dan efisien.

Menurut GR. Terry Hasibuan (1993 : 3) mengatakan “ *manajemen merupakan suatu proses yang has yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber lainnya*”.

Inti dari pengertian manajemen adalah mengatur orang untuk mencapai tujuan, pengertian ini kemudian berkembang seketika, mengatur orang tersebut ditujukan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, maka kemudian timbul pengertian manajemen Sumber Daya Manusia.

## **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2003:10) : “*Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat*”.

Fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan konfensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Tujuannya adalah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentasi tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kemampuan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar selalu tersedia dipasar, sedangkan pemerintah selalu mendapatkan pajak.

Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-presedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Menurut Anwar Prabu (2004 : 2) Manajemen personalia adalah “*merupakan*

*suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi*”.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

## **Pengertian Motivasi**

Menurut Little Field & Peterson dalam Hasibuan (1993 : 185) “*Motivasi adalah suatu keahlian dalam menggerakan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi*”.

Sedangkan menurut Widjaja (1996 : 11) adalah “*Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan*

*suatu pekerjaan. Juaga dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang telah ditetapkan”.*

Berdasarkan pendapat yang dikutip diatas maka dapat kita ketahui bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang atau sekelompok orang melakukan suatu kegiatan.

Menurut Wahjosumidjo (1994 : 174) menjelaskan pengertian motivasi sebagai berikut : “ *Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan pada diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Dan motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor diluar diri atau ekstrinsik. Factor didalam diri seseorang dapat berupa kebutuhan, sikap, pengalaman, pendidikan, cita-cita yang menunjang ke masa depan. Sedangkan faktor ektrinsik dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber seperti ; peminpin, peraturan, teman kerja.*

Sedangkan Indramidjaya (1996 : 67) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut : “ *Motivasi sesungguhnya merupakan suatu proses psikologis dimana*

*terjadi interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, proses belajar sehingga seseorang melakukan suatu tindakan”.*

Berdasarkan pengertian diatas, motivasi adalah proses psikologis yang merupakan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi sehingga seseorang melakukan suatu tindakan.

Apabila pada uraian tentang pengertian motivasi antara lain dapat kita ketahui “apa” yang menjadi motivasi pada seseorang untuk bertindak atau bertingkah laku yakni adanya proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan kepuasan pada diri seseorang. Apabila pengertian motivasi tersebut dikaitkan dengan kerja pegawai, maka hal ini berkaitan dengan “mengapa” seseorang itu bekerja.

Indrawidjaya (1996 : 76-86), mengemukakan : “ *Motivasi kerja pegawai dapat dikelompokan menjadi dua kelompok motivasi kerja yakni motivasi instrumental (instrumental theories of motivation) dan motivasi kebutuhan (content theories of motivations)”.*

Menurut motivasi instrumental (*instrumental theories of motivation*) yang menjadi motivasi kerja pegawai adalah harapan akan imbalan atas hasil kerjanya, yang baik mendapat ganjaran yang tidak baik mendapat hukuman.

Motivasi instrumenta terbagi lagi menjadi teori tukar menukar (*exchange theory*) dan teori harapan (*expectancy theory*). Teori tukar menukar adalah orang bekerja dengan honor ada tukar menukar antara organisasi dengan pegawai. Dalam hal ini orang mengembangkan fikiran, tenaga, keahlian pada organisasi dan organisasi memberikan imbalan berupa gaji, upah atau bentuk imbalan lainnya.

Menurut teori harapan (*expectancy theory*) orang bekerja karena ia berkeyakinan dan harapan akan mendapatkan imbalan atas hasil kerjanya. Sehingga jika imbalan tinggi maka motivasi kerjanya tinggi, jika imbalan rendah maka motivasi kerjanya juga akan rendah.

Menurut motivasi kebutuhan (*content theories of motivation*) yang menjadi motivasi kerja pegawai adalah adanya dorongan dari dalam atau kebutuhan yang harus dipenuhi.

Secara umum kebutuhan dapat dibagi dua yakni kebutuhan jasmani seperti makan, minum, rumah untuk berlindung dan kebutuhan rohani seperti belajar, hubungan social, melakukan ibadah dan menolong orang.

Sedangkan menurut beberapa ahli atau penulis antara lain Maslow (1996) menyebutkan kebutuhan manusia ada lima yakni ;

1. Kebutuhan mempertahankan hidup (*physiological needs*)
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
3. Kebutuhan social (*social needs*)
4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)
5. Kebutuhan mempertinggi kemampuan diri (*self actualization*)

Jenis-jenis Motivasi di dalam Euis Lisnawati, dan Indra Permadi (2018). Ada dua jenis motivasi yang secara proses berbeda dalam mempengaruhi seseorang, yaitu:

#### a. Motivasi Positif

Proses untuk mempengaruhi seseorang menjalankan sesuatu dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadih” yang dapat berwujud uang tambahan, penghargaan dan lain sebagainya.

Motivasi positif dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- 2) informasi yang jelas tentang sesuatu hal
- 3) pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai individu
- 4) persaingan yang sehat

5) partisipasi dalam manajemen yang demokratis

6) kebanggaan dalam pekerjaan

7) uang

**b. Motivasi Negatif**

Proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melaksanakan sesuatu yang diinginkan. Tetapi teknik dasar yang digunakan lewat kekuatan yang dimiliki untuk memaksa. Misalnya bila seseorang tidak melakukan suatu yang diinginkan, maka ia akan kehilangan sesuatu, biasanya berupa uang atau mungkin jabatan.

**Kemampuan Pegawai**

Terlaksananya pekerjaan dengan baik sangat bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian menurut Lovelock & Brady (2001 : 38) menyatakan : “ *hubungan internal antara pegawai dengan konsumen akan memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap persepsi kualitas pelayanan* ”. Kemudian Brady menyatakan : “ *keahlian pegawai (personil) sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan* ”.

Littlefield dan Peterson dalam Hasibuan (1993 : 51) yang mengemukakan 3 persyaratan kualitas kemampuan kerja yang harus dimiliki oleh pegawai, yaitu :

**1. Technical Skills**

Keterampilan yang dimiliki untuk dapat menggerakan (memakai) alat-alat teknis dan benda-benda mati lainnya (mesin-mesin), bahan baku, prosedur kerja (berhubungan dengan kegiatan menghadapi unsur-unsur bukan manusia).

**2. Human Skills**

Keterampilan yang dimiliki dalam bidang kemanusiaan untuk menggerakan manusia, misalnya untuk bergaul (berinteraksi, saling berhubungan, saling mengerti, menyelami dan mengerti keinginan atau motif-motif bertindak atau norma-norma hidup atau kepribadian) orang lain, serta memahami sifat dan karakter manusia. Sifat dan kepribadian seseorang terbentuk oleh pembawaan dan lingkungan sosialnya.

**3. Conceptual Skills**

Keterampilan yang dimiliki seseorang untuk menggerakan perusahaan / organisasi, melihat masa depan perusahaan / organisasi, keterampilan menyusun rencana, menentukan dan menyusun organisasi yang baik, mencari dan menempatkan orang-orang pada jabatan yang tepat, membuat suatu keputusan yang tepat bagi perusahaan secara keseluruhan.

Hubungan internal antar pegawai dan konsumen akan memberikan pengaruh

yang sangat kuat terhadap persepsi kualitas pelayanan.

Kemampuan pegawai merupakan suatu faktor untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan umum. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Nawawi (1998 : 32), ada 6 (enam) tanggungjawab dari organisasi dalam menjawab tantangan masa depan yaitu :

1. Kepemimpinan

Para pegawai atau organisasi harus mampu menggerakan Sumber Daya Manusia agar bekerja dengan produktifitas tinggi. Disamping itu juga mampu menggerakannya agar meningkatkan kualitasnya dalam memberikan pelayanan atau jasa khususnya bagi para konsumen atau masyarakat.

2. Kreatif

Para pegawai atau organisasi harus mampu mendorong kreatifitas dan inisiatif Sumber Daya Manusia untuk menghasilkan pelayanan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen yang terus menerus berkembang dan meningkat dari tahun ke tahun.

3. Analisis Informasi

Para pegawai atau organisasi harus mampu mendorong kemampuan Sumber Daya Manusia dalam memprediksi keinginan dan kebutuhan

konsumen atau masyarakat dimasa yang akan datang dengan meningkatkan kemampuannya dalam menjaring, menganalisis dan memanfaatkan informasi.

4. Koordinasi Kerja

Para pegawai atau organisasi harus mampu mewujudkan jaringan kerja yang memungkinkan Sumber Daya Manusia berkualitas dan ikut serta mengembangkan organisasi.

5. Menggali Potensi Pegawai

Para pegawai atau organisasi harus mampu mendaya gunakan secara maksimal Sumber Daya Manusia yang memiliki potensi besar dibidangnya masing-masing dengan memberi peluang bekerja dengan prinsip “ *the right men on the right place/job* ”

6. Pengendalian / Pengawasan

Para pegawai atau organisasi harus berusaha mempertahankan pelaksanaan pengendalian mutu, melalui pengaturan kewenangan dan tanggungjawab pada Sumber Daya Manusia yang terkait dengan proses pemberian pelayanan.

### Pengertian Kinerja

Anwar Prabu (2004 : 67) mengemukakan : “ *Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).* Pengertian

*kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.*

Berdasarkan pengertian tersebut faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (Anwar, 2004 : 67) yang merumuskan :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Untuk dapat meningkatkan kinerja di lingkungan pekerjaan atau organisasi maka penting untuk dipahami tentang manajemen kerja. Menurut Sarah Cook (1997 : 122) : “*Manajemen kinerja adalah suatu pendekatan terhadap manajemen yang memanfaatkan serta mempusatkan diri pada kinerja karyawan terhadap pelanggan*”.

Selanjutnya Sarah Cook memberikan syarat-syarat bagi keberhasilan manajemen kinerja yaitu :

- a. Suasana saling menghormati dan mendukung sehingga komunikasi terbuka dan unpan balik dapat diberikan secara teratur.

- b. Kaitan yang pasti antara kinerja dan penghargaan.
- c. Manajer dan stafnya sama-sama mempunyai komitmen terhadap sasaran yang telah ditetapkan.

## **Hubungan Motivasi dan Kemampuan Pegawai dengan Kinerja Pegawai**

Simanjuntak (2005 : 13) mengemukakan : “*Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajer atau pimpinan baik dengan membangun system kinerja dan hubungan industri dan dengan aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal*”.

Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja manajen dapat melakukan antara lain

- a. Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja.
- b. Mendorong pekerja untuk terus bekerja, meningkatkan wawasan dan pengetahuan.
- c. Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar

baik secara pribadi maupun pendidikan dan pelatihan yang dirancang dan diprogramkan

- d. Membantu setiap orang yang mendapat kesulitan dan melakukan tugas misalnya dengan memberikan bimbingan , penyuluhan atau pendidikan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik, melalui survey dengan mengambil sampel dari suatu populasi, dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data, dan metode asosiatif untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variable.

Penelitian deskriptif analitik bertujuan menggambarkan fenomena yang terjadi pada saat penelitian data, kemudian dianalisis dengan menghubungkan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya. dilihat dari pengumpulan data maka penelitian ini merupakan campuran penelitian kualitatif dan kuantitatif, dengan penekanan pada penelitian kuantitatif terutama untuk melakukan pengujian hipotesis.

Dalam memudahkan penelitian dan untuk lebih terfokus pada sasaran dan tujuan penelitian, maka variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable tidak bebas (Variable dependent)

kinerja pegawai sebagai variabel Y, sedangkan variable bebas (variable independent) motivasi kerja pegawai sebagai variable (X1) dan kemampuan kerja pegawai (X2).

Variabel bebas (X1) motivasi kerja mengacu pendapat dari David Mc Lelland (Hasibuan, 1993:185) motivasi dapat dilihat dari 3 unsur yaitu:

1. Achievement motivation yaitu suatu kegiatan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. Affiliation motivation adalah dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain
3. Power Motivation adalah dorongan untuk memiliki kekuasaan agar dapat memiliki pengaruh terhadap orang lain

Selanjutnya variabel (X2) yaitu kemampuan kerja pegawai mengikuti pendapat dari littlfield dan Peterson dalam hasibuan (1993:52) yang mengemukakan tiga persyaratan kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu:

### *1. Technical Skill*

Keterampilan yang dimiliki untuk data menggerakkan (memakai) alat-alat teknis dan benda-benda mati alinnya (mesin-mesin), bahan baku, prosedur kerja (berhubungan dengan kegiatan

menghadapi unsur-unsur bukan manusia)

## 2. *Human Skill*

Ketarampilan yang dimiliki dalam bidang keamnusiaan untuk menggerakkan manusia, misalnya untuk bergaul (berinteraksi, saling berhubungan, saling mengerti, menyelami dan mengerti keinginan atau perasaan dan motif-motif bertindak, norma-norma hidup dan kepribadian) orang lain, serta memahami sifat dan karakter manusia. Sifat dan kepribadian seseorang terbentuk oleh pembawaan dan lingkungan sosialnya.

## 3. *Conceptual Skil*

Keterampilan yang dimiliki seseorang untuk menggerakkan perusahaan atau organisasi, melihat masa depan perusahaan atau organisasi, keterampilan menyusun rencana,

menentukan dan menyusun organisasi yang baik, mencari dan menempatkan seseorang pada jabatan yang tepat, membuat keputusan yang tepat bagi perusahaan atau organisasi.

Variabel (Y) kinerja pegawai mengacu pada Anwar Prabu (2004 : 67) dapat diukur melalui dua dimensi yaitu kualitas pegawai.

Menurut Rivai dan Basri, (2005) dalam Sandi Setiadi, Wawan Ruswandi, dan Dewi Resmanasari, (2021), Kinerja merupakan suatu kegiatan yang sistematik di mana dalam operasionalnya bebas, tapi berkaitan produktifitas kerja dan jumlah bayaran yang diterima, yang didominasi oleh kapasitas, kompetensi, dan psikologis pribadi dan kuantitas pegawai.

Penguraian batasan variabel-variabel dan indikator-indikator penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel. 1  
Oprasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai suatu keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi (Littlefield & Peterson dalam Hasibuan (1993 : 185))	1. <i>Achievement</i> 2. <i>Affiliation</i> 3. <i>Power</i>	1.1. Ingin tantangan 1.2. Ingin kemajuan 2.1. Kerjasama 2.2. Dihargai 3.1. Mengambil resiko 3.2. Karier 3.3. Kualitas tim	Ordinal Ordinal Ordinal
Kemampuan kerja (X2)	Pegawai yang memiliki kemampuan teknis kerja, kemampuan interaksi dengan pegawai lainnya dan kemampuan menyusun rencana dan strategi (David Mc Celland dalam Hasibuan (1993 : 52))	1. <i>Technical Skill</i> (kemampuan teknis) 2. <i>Human Skill</i> (kemampuan hubungan manusia) 3. <i>Conceptual Skill</i> (kemampuan konsep)	1.1. Memahami tugas 1.2. Menanggapi 2.1. Bersahabat 2.2. Sikap pegawai 3.1. Buku	Ordinal Ordinal Ordinal

			3.2. Menjawab pertanyaan	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Anwar, 2000: 76)	1. Kualitas 2. Kuantitas	1.1. Pengetahuan 1.2. Keahlian 2.1. Target 2.2. Prosedur kerja	Ordinal Ordinal

## Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan angket. Teknik ini digunakan dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang akan dijadikan sampel dari populasi. Seperti yang dikemukakan oleh Kartini Kartono (1997 : 200) yaitu “*Angket adalah kuisioner suatu penyelidikan mengenai suatu masalah umum dilakukan dengan cara mengedarkan suatu daftar tertulis kepada sejumlah subjek untuk mendapat jawaban atau tangapan tertulis* “. Perhitungan masing-masing skor responden menggunakan skala Likert yaitu jawaban diberi skor dari 1 (satu) yang artinya sama dengan sangat tidak setuju sampai dengan 5 (lima) sangat setuju.

Populasi dari penelitian ini adalah 30% jumlah pegawai dilingkungan PPLP Dasmen PGRI Kota Sukabumi yang diambil secara acak dan menjangkau seluruh sekolah dibawah naungan PPLP Dasmen PGRI Kota Sukabumi, dengan jumlah sekolah 13 sekolah dan jumlah pegawai keseluruhan adalah 153 orang. Jadi sampel yang diambil 69 orang.

## Metode Analisis

Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik analitik (Nana Sujana 1997 : 77). Statistik deskriptif digunakan untuk mengelola data yang lebih bermakna dan mudah dipahami misalnya dalam bentuk table frekuensi, grafik dan nilai rata-rata (Nana Sujana 1997 : 77). Statistik analitik digunakan untuk pengujian hipotesis dan untuk membuat generalisasi data sampel terhadap populasinya. Kadar hubungan dinyatakan dalam indeks koefisien korelasi indeks berada diantara bilangan -1 sampai +1, dengan tingkat / ukuran keeratan hubungan berdasarkan pendapat Arikunto (1996 : 258) yaitu :

Antara 0,80 sampai dengan 1,00 hubungan sangat tinggi

Antara 0,60 sampai dengan 0,79 hubungan tinggi

Antara 0,40 sampai dengan 0,59 hubungan cukup erat

Antara 0,20 sampai dengan 0,39 hubungan rendah

Antara 0 sampai dengan 0,19 hubungan sangat rendah

Apabila diperoleh angka negatif berarti korelasi negatif, ini menunjukan adanya kebalikan urutan. Indeks korelasi

tidak pernah lebih dari 1 (satu). Uji hipotesis menggunakan P value yang kemudian dibandingkan dengan signifikansi 0,05.

Analisis regresi menurut J Suparno (2004 : 50) “ *Untuk memperkirakan atau meramalkan Y* “. Meramalkan berarti memperkirakan terjadinya suatu diwaktu yang akan dating, persamaannya menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + BX_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen = Motivasi kerja

X<sub>1</sub> = Variabel Indevenden pertama = Kemampuan kerja pegawai

X<sub>2</sub> = ariabel Indevenden kedua = Kinerja pegawai

## Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dimulai dengan menyebarkan kuisioner/angket kepada sasaran populasi yang diambil sampel yaitu sebanyak 69 orang terdiri dari para pembantu kepala sekolah, guru dan pegawai lainnya.

Pada tahap pengolahan awal yaitu membuat rekap skor angket dalam Microsoft excel dengan jumlah sampel 69 orang dengan analisis menggunakan software SPSS versi 12.0

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan SPSS versi 12.0, dapat dilihat matrik korelasi sebagai berikut:

Tabel 2  
Corelation Bivariat

		X1	X2	Y
X1	Person Correlation	1	0,600	0,817
	Sig.(2-tailed)	0,00	0,00	0,00
	N	69	69	69
X2	Person Correlation	0,600	1	0,454
	Sig.(2-tailed)	0,00	0,00	0,00
	N	69	69	69
Y	Person Correlation	0,817	0,454	1
	Sig.(2-tailed)	0,00	0,00	0,00
	N	69	69	69

Berdasarkan tabel analisis diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai korelasi X1 dengan Y sebesar  $r = 0,817$  yang artinya hubungan antara motivasi kerja pegawai (X1) dengan kinerja (Y) mempunyai hubungan yang sangat kuat dan sifat hubungannya + (positif) yang berarti semakin meningkat motivasi kerja pegawai (X1) maka semakin meningkat kinerjanya (Y).
2. Nilai korelasi X2 dengan Y sebesar  $r = 0,454$  yang artinya hubungan

antara kemampuan kerja (X2) dengan kinerja (Y) mempunyai hubungan cukup dan sifat hubungannya adalah + (positif) sehingga artinya semakin meningkat kemampuan kerja (X2) maka semakin meningkatkan pula kinerja (Y)

3. Sedangkan nilai korelasi X1, X2 dengan Y dapat dilihat dari hasil analisis multiple korelasi pada table berikut ini.

Tabel 3

## Multiple Correlations

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	Change Statistics				
Model					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,8181	0,670	0,660	0,24962	0,670	66,877	2	666	0,00

a Predicators: (Constant), X2, X1

## ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	8,334	2	4,167	66,877	0,000
	Residual	4,112	66	0,062		
	Total	12,446	68			

- a. Predictors : (Constant), X2, X1
- b. Devendent Variable : Y

Tabel analisis diatas menunjukan hubungan Motivasi Kinerja Pegawai (X1) dan

Kemampuan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) dapat dilihat dari nilai multiple yang

menunjukkan nilai  $r = 0,818$  dan besarnya pengaruh dari Motivasi Kerja Pegawai (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) sebesar 67% ( $r^2 = 0,670$ ), mempunyai arti hubungan dan pengaruh Motivasi Kerja Pegawai (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)

(Y) memiliki hubungan positif yang tinggi dan penaruh yang kuat dan sifat hubungan positif menjelaskan sebuah persepsi bahwa meningkatnya Motivasi Kerja Pegawai (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) secara bersama-sama akan meningkatkan Kinerja (Y)

### Analisis Regresi

Berdasarkan hasil analisis statistic SPSS versi 12.0, maka dapat dilihat matrik korelasi sebagai berikut

**Tabel 4**  
Analisis Regresi dan Anova  
Coefficients (a)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	0,543	0,268		1,907	0,061
	X1	0,957	0,099	0,851	9,623	0,000
	X2	4,855E-02	0,076	-0,056	-0,636	0,527

a. Dependent Variable : Y

### ANOVA

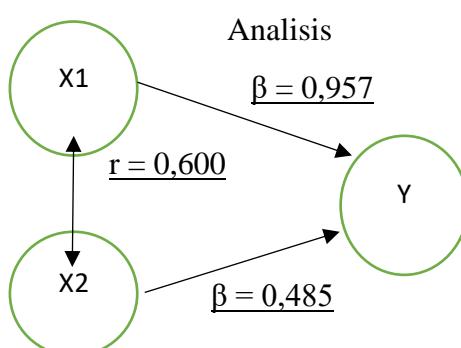
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	8,334	2	4,167	66,877	0,000
	Residual	4,112	66	0,062		
	Total	12,446	68			

a. Predictors : (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable : Y

Berdasarkan table analisis regresi tersebut diatas maka diperoleh hasil analisis jalur sebagai berikut :

Gambar 1



Hasil analisis di atas dapat dituliskan dalam persamaan regresi yaitu :

$$Y = 0,543 + 0,957X1 + 0,485X2$$

Persamaan regresi tersebut di atas mempunyai arti sebagai berikut :

1. Jika motivasi kerja pegawai (X1) naik 1 maka kinerja akan naik 0,957 dengan asumsi yang lain dianggap tetap.
2. Jika kemampuan kerja (X2) naik 1 maka kinerja akan naik 0,485 dengan asumsi yang lain dianggap tetap.
3. Jika motivasi kerja pegawai (X1) dan kemampuan kerja (X2) naik 1 maka

kinerja akan naik 1,442 ( $0,957 + 0,485$ ) dengan asumsi yang lain dianggap tetap dan signifikan pada  $F < 0,05$ .

## PEMBAHASAN

### Motivasi Kerja Pegawai

Dari hasil penelitian maka diperoleh penilaian terhadap Motivasi Kerja Pegawai (X1) dengan melihat rata-rata dari jawaban pernyataan responden melalui angket penelitian sebagai berikut :

Tabel 5

Frequency Tabel SPSS 12.0  
Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N	Valid	69	69	69	69	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4768	3.6522	3.6812	3.5507	3.0145	3.3333	3.3913	3.1884

Tabel 6  
Penilaian Motivasi Kerja Pegawai (X1)

No	Pernyataan Variabel Motivasi	Mean	Frek	%
1	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi menerima imbalan yang sesuai dengan tanggung jawabnya	4,43	36	52,2
2	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi mendapat hukuman yang adil dalam setiap pelanggaran yang dilakukan	3,65	32	46,4
3	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi memiliki catatan absen yang tinggi dalam rutinitas kerja	3,68	40	58,0
4	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi menerima penghargaan dalam setiap prestasi yang diraihnya	3,51	28	40,6
5	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi menerima pujian/pengakuan dalam prestasi yang berhasil diraih	3,01	28	40,6

6	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi memiliki peralatan administrasi yang memadai dalam menjalankan tugas dan fungsinya	3,33	32	46,4
7	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi mendapat fasilitas transportasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya	3,39	28	40,6
8	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi terbiasa dengan komunikasi yang ramah antar pegawai.	3,18	29	42,0

Dari jawaban responden menunjukkan bahwa semuanya setuju terhadap 8 indikator Motivasi Kerja Pegawai.

#### Kemampuan Kerja Pegawai

Dari hasil penelitian diperoleh penilaian terhadap kemampuan kerja (X2) dengan melihat rata-rata dari jawaban pertanyaan responden melalui angket penelitian sebagai berikut:

**Tabel 7**  
Frequency Tabel SPSS 12.0  
Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	69	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.5797	3.3043	3.0000	3.2754	3.0870

**Tabel 8**  
Penilaian Kemampuan Kerja (X2)

No	Pernyataan Variabel Kemampuan Kerja	Mean	Frek	%
1	Kantor PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi memiliki peraturan kerja yang mendukung terhadap kinerja pegawai	3,57	36	52,2
2	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi mengikuti prosedur kerja yang berlaku	3,30	24	34,8
3	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi mengikuti perintah kerja yang telah ditugaskan kepadanya	3,00	21	30,4
4	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi mengikuti bimbingan oleh mentornya	3,27	28	40,6
5	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi menerima dan menjalankan sanksi/hukuman.	3,08	28	40,6

Dari jawaban responden pada table 8 menunjukan bahwa responden semuanya menyatakan kurang setuju terhadap 5 indikator dari kemampuan kerja, yang artinya 5 indikator kemampuan kerja dinyatakan kurang setuju.

### Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian maka diperoleh penilaian terhadap kinerja (Y) dengan melihat dari rata-rata jawaban pertanyaan responden melalui angket penelitian sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Frequency Tabel SPSS 12.0**  
**Statistics**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,47 83	3,84 06	4,00 00	3,72 46	3,42 03	3,46 38	4,00 00	3,78 26	3,42 03	3,46 38

**Tabel 10**  
**Penilaian Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan Variabel Kinerja	Mean	Frek	%
1	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi memiliki system kerja bergilir yang sesuai dengan tanggungjawab kerja	4,47	36	52,2
2	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi mendapatkan tambahan tugas yang selain menjadi tanggungjawabnya	3,84	28	40,6
3	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi mempunyai tanggung jawab dan fungsi kerja yang bertingkat	4,00	45	65,2
4	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi memiliki keterampilan teknik yang menunjang dalam pekerjaannya	3,72	32	46,4
5	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi mendapatkan tugas dan fungsi sesuai dengan system kerja	3,42	33	47,8
6	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi dalam menjalankan kerja selalu efisien	3,46	41	59,4
7	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi membuat perencanaan tenaga kerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal	4,00	45	65,2

8	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi selalu berusaha bersama-sama untuk mendapatkan hasil yang maksimal	3,78	36	52,2
9	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi selalu menerima secara bersama dalam pengambilan resiko tugas dan tanggung jawab	3,42	33	47,8
10	Pegawai PPLP dasmen PGRI Kota Sukabumi memiliki kreativitas yang menunjang tugas dan fungsi kepegawaiannya	3,46	41	59,4

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

1. Motivasi kerja memiliki hubungan sangat kuat dengan kinerja pegawai karena nilai korelasi  $r=0,817$  dan jika motivasi kerja naik 1 maka kinerja pegawai akan naik 0,957, pengaruhnya signifikan.
2. Kemampuan kerja memiliki hubungan cukup kuat dengan kinerja pegawai karena nilai korelasi sebesar  $r=0,0454$  dan jika kemampuan kerja naik 1 maka kinerja akan naik 0,00485, pengaruhnya signifikan karena  $X(0,57)>0,05$ .
3. Hubungan motivasi kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan sangat kuat karena nilai multiple korelasi  $r=0,818$ , dan jika motivasi kerja bersama-sama dengan kemampuan kerja naik 1 maka kinerja pegawai akan naik 0,96185. Berdasarkan hasil

tersebut maka pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan  $F(0,00)<0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Rosdakarya
- Hasibuan, 1993, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Jakarta : Haji Mas Agung.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim, 1983, Prilaku Organisasi, Bandung : Sinar Baru
- Lisnawati, E., & Permadi, I. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT MTF Sukabumi. Jurnal Ekonomak, 4(3), 24-31.

- Nawawi, Hadari, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Sugiyono, 1993, Metode Penelitian Administrasi, Bandung : Alfabetha
- Setiadi, S., Ruswandi, W., & Resmanasari, D. (2021). Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Setukpa Lemdiklat Polri pada Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Ekonomak, 7(1), 1-10.
- Suharsini Arikunto, 1983, Prosedur Penelitian, Jakarta : CV Bina Aksara
- Toha Miftah, 1995, Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta : Grafindo
- Winardi, 1989, Prilaku Organisasi (Organization Behavior), Bandung : Tarsiot.