

PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PENYUSUNAN PROGRAM SEKRETARIAT KABUPATEN PROBOLINGGO

Sakarina Qori Novaningtjas
Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Adminisrasi “Bayuangga” Probolinggo
Email: novaningtjas@gmail.com

Abstract :

Keywords:

Abstrak :

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan kemampuan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai bagian penyusunan program sekretariat daerah kabupaten Probolinggo, mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan kemampuan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai bagian penyusunan program sekretariat daerah kabupaten Probolinggo, mengetahui mana diantara variabel motivasi dan kemampuan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian penyusunan program sekretariat daerah kabupaten Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metod survey yang ditujukan untuk memberikan penjelasan mengenai fenomena yang diteliti dan hubungan antar variabel, atau dengan kata lain dapat pula disebutkan bahwa penelitian ini termasuk kedalam penelitian explanatory. Uji hipotesis 2 yaitu motivasi dan kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai bagian penyusunan program sekretariat daerah kabupaten Probolinggo. Hasil uji variabel X_1 motivasi menghasilkan tingkat koefisien regresi $b_1 = 0,157$ dengan persyaratan nilai t_{hitung} sebesar $> t_{tabel}$ dengan hasil nilai $1,378 > 1,022$, serta tingkat signifikansi $\alpha < 5\%$ dengan hasil tingkat signifikansi α sebesar $0,018$, maka secara parsial variabel motivasi (X_1) berpengaruh secara terhadap prestasi kerja pegawai bagian penyusunan program sekretariat daerah kabupaten Probolinggo (Y), hipotesis dapat diterima. Hasil uji terhadap variabel X_2 kemampuan menghasilkan tingkat koefisien regresi $b_2 = 0,484$ dengan persyaratan nilai t_{hitung} sebesar $> t_{tabel}$ dengan hasil nilai $3,469 > 1,022$, serta tingkat signifikansi $\alpha < 5\%$ dengan hasil tingkat signifikansi α sebesar $0,001$, maka secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai bagian penyusunan program sekretariat daerah kabupaten Probolinggo (Y), hipotesis dapat diterima. Uji Hipotesis 3 yaitu kemampuan berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai bagian penyusunan program sekretariat daerah kabupaten Probolinggo dapat diterima hal ini ditunjukkan analisis masing-masing variabel menunjukkan koefisien regresi yang telah distandarisasi (β) dengan hasil koefisien β_2 Kemampuan (X_2) merupakan koefisien regresi ($\beta_2 = 0,497$) lebih besar koefisien regresi motivasi $\beta_1 = 0,197$ atau $\beta_2 = 0,497 > \beta_1 = 0,197$.

Kata kunci: Motivasi, Prestasi Kerja, Kemampuan

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Departemen dalam Negeri disesuaikan dengan Undang-Undang tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974, melalui Undang-Undang ini salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia adalah dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh departemen dalam negeri sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993. Guna pembinaan aparatur Negara diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuan pegawai bukan saja untuk menangani pekerjaan mereka pada saat itu tetapi juga untuk pekerjaan-pekerjaan mereka dimasa mendatang. Artinya pendidikan pelatihan merupakan investasi didalam diri pekerja (bank bakat) yang nantinya siap ditimba bila untuk meningkatkan efektifitas operasional suatu organisasi (Aminullah, 2010). Berbicara tentang kualitas sumber daya manusia, maka manusia Indonesia masa depan yang ingin dibangun yaitu manusia yang memiliki idealisme kuat, manusia professional yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi masyarakat serta manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan-Nya. Pentingnya peranan aparatur Negara dalam penyelenggaraan pembangunan dan pemerintahan tentu tidak terlepas dari tugas pokok pemerintah yang diibaratkan sebuah perahu, apakah peran “pemerintah” sebagai pengemudi yang mengarahkan perahu atau sebagai pendayung yang mengayuh untuk membuat perahu bergerak. Sedangkan kegiatan-kegiatan pokok yang harus diperhatikan dalam pembinaan kepegawaian meliputi : 1) penentuan kebutuhan, 2) pengadaan, 3) penempatan, 4) pengendalian, 5) peningkatan moril, 6) peningkatan mutu, 7) pemeliharaan tata usaha kepegawaian (Asmudin, 2016).

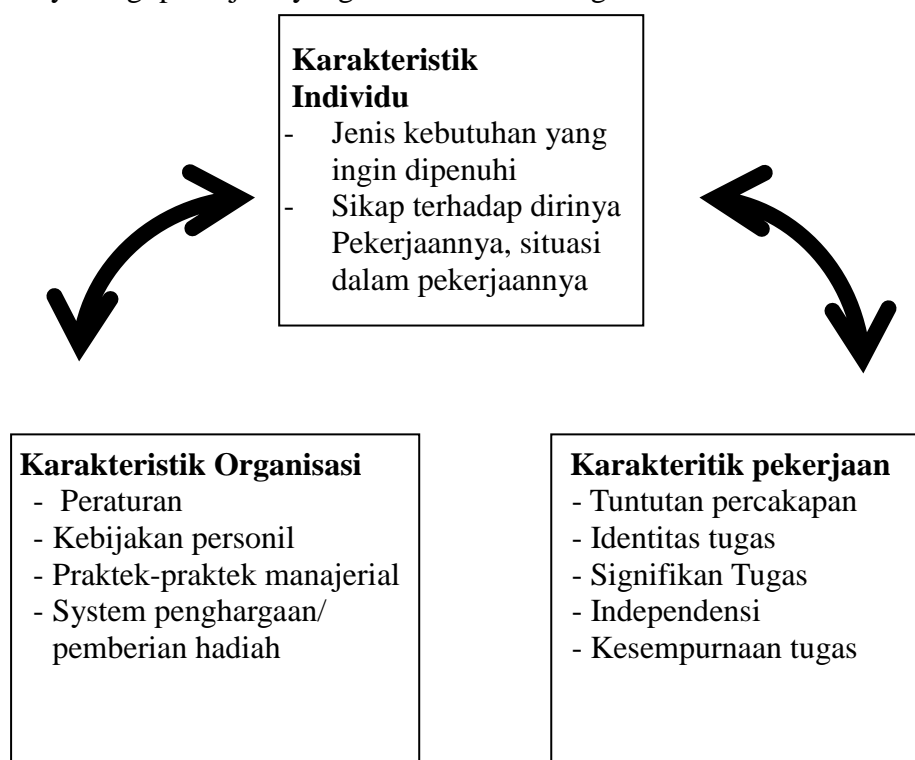
Tantangan tersebut timbul sebagai akibat dinamika manusia yang pada gilirannya membawa berbagai jenis perubahan, baik yang terjadi secara internal bagi organisasi maupun yang sifatnya eksternal. Perubahan-perubahan internal beraneka ragam bentuknya, seperti perluasan atau penyempitan usaha dan kegiatan, pemanfaatan teknologi dan sebagainya. Sedangkan perubahan-perubahan eksternal dapat bersumber dari berbagai faktor seperti faktor ekonomi, faktor politik, faktor kependudukan, faktor pendidikan, faktor kesehatan, dan faktor ketidakpastian dalam menghadapi masa depan. Dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan organisasi inilah, maka terjadi suatu kewajiban bagi suatu perusahaan atau organisasi pemerintahan untuk membina karyawan dari segi keahlian sehingga dapat memperbaiki kualitas dan meningkatkan prestasi karyawan. Melalui pembinaan tersebut maka organisasi secara tidak langsung akan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan kompetensinya, sehingga karyawan yang terlatih akan sesuai dengan kebutuhan organisasi yaitu karyawan yang terampil, mandiri, beretos kerja, professional, disiplin serta sangat menghargai waktu. Efek positif dari pelatihan ini adalah organisasi mampu menjalankan efektivitas dan efisiensi dalam setiap aktifitas-aktifitas kerja organisasi. Biaya yang dikeluarkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bila dibandingkan dengan feed back (umpan balik) yang akan diperoleh organisasi tersebut. Dengan demikian maka pelatihan memegang peranan penting demi tercapainya pelaksanaan pekerjaan. Untuk itu pelatihan merupakan langkah akhir untuk menjamin pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan. Pendidikan dan pelatihan tidak akan berjalan dengan baik tanpa didukung

oleh keinginan dari masing-masing individu untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut (Arifin,2014) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Dalam rangka mendorong tercapainya produktivitas kerja yang optimal manajer organisasi harus mempertimbangkan hubungan ketiga faktor (perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, perbedaan karakteristik lingkungan kerja dan organisasi), dan pengaruhnya terhadap perilaku individu. Hubungan ketiga faktor tersebut dapat dilihat pada Gambar 1. Menurut Asang (2012.) yang memberikan argumentasi bahwa apabila pegawai telah tidak produktif lagi karena merasa bosan dengan pekerjaan rutinnnya, dengan meningkatkan pengawasan, pemberian hadiah, pelayanan komunikasi secara efektif, dan pemberian bimbingan kerja tidak akan cukup untuk meningkatkan produktifitas kerja. Untuk mengatasi perlu diadakan reorganisasi pekerjaan. Dalam mengubah pekerjaan ini perlu memperhatikan lima karakteristik pekerjaan. Karakteristik itu akan berpengaruh pada empat karakteristik hasil kerja dan karakteristik personal, sehingga dapat memperluas kebutuhan pegawai yang tumbuh terus untuk mempelajari pekerjaan baru, dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas kerja. Hubungan dari karakteristik pekerjaan, pernyataan psikologis kritis, hasil kerja dan karakteristik individu terdapat tumbuhnya kebutuhan untuk lebih produktif dapat dilihat pada Tabel1, dimana pada tabel menguraikan lima karakteristik pekerjaan yang menjadi dimensi inti yang mendasari dalam mengorganisasi pekerjaan. Tentu saja teori ini akan efektif apabila kedewasaan pegawai telah menuntut pemberian tanggung jawab yang lebih tinggi, dan ada kecenderungan dari pegawai yang lebih menyenangi pekerjaan yang bersifat menantang.



- Kohesifitas kelompok
- Misi organisasi



Gambar 1. Interaksi Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Pegawai dan Produktifitas Kerjanya

Tabel 1. Karakteristik Pekerjaan : Dimensi Inti yang Mendasari Reorganisasi Pekerjaan

Variasi Kecakapan	Tingkat suatu pekerjaan yang menuntut berbagai aktifitas yang berbeda, membutuhkan sejumlah kecakapan dan bakat yang berbeda
Identitas Tugas	Tingkat suatu pekerjaan yang membutuhkan aktifitas tertentu dari awal sampai akhir, demi kesempurnaan hasil pekerjaan
Signifikan Tugas	Tingkat suatu pekerjaan, pengaruhnya pekerjaan terhadap pekerjaan lain atau pengaruhnya terhadap pegawai lain dalam organisasi
Otonomi	Tingkat dimana suatu pekerjaan member kebebasan kepada individu dalam mengatur waktu kerja, dan menetapkan prosedur-prosedur untuk menyelesaikan tugas-tugas
Balikan	Tingkat dimana individu memperoleh informasi secara langsung tentang hasil pekerjaannya dan perilakunya

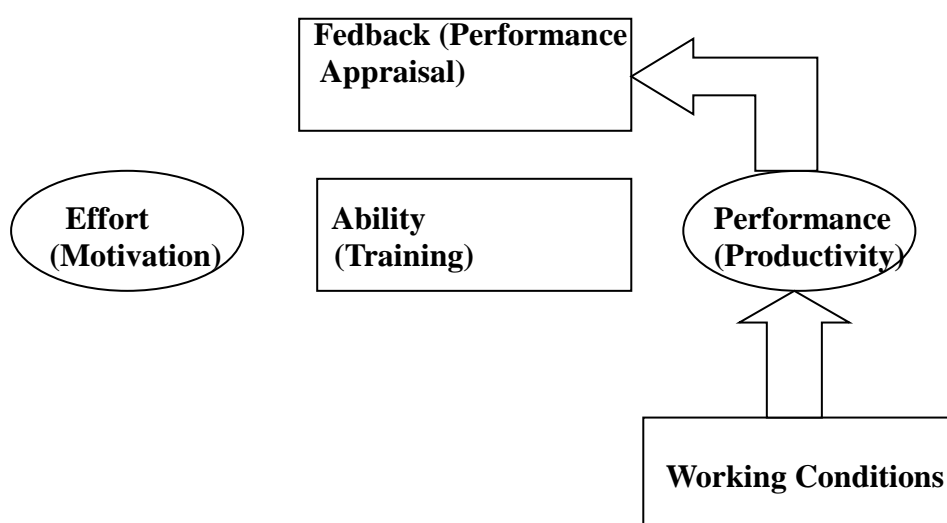
Motivasi karyawan untuk bekerja menimbulkan usaha karyawan. Dengan demikian usaha merupakan wujud nyata dari motivasi karyawan.

Kinerja Pegawai

Dimensi kinerja mencakup semua unsure yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai criteria yang sesuai untuk digunakan dan mengukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Fadli (2012) mengemukakan bahwa hampir seluruh pada pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut : 1) kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan, 2) kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan, 3) ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan. Tidak semua criteria pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja karyawan, tentu hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja : 1) quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan, 2) quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan : a)

timelines, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi out put lain serta waktu yang tersedia kegiatan lain, b) cost effectiveness, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dari setiap inti pengguna sumber daya, c) need for supervision, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan, d) interpersonal impact, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Analisa tentang kinerja karyawan menurut Prasetya (2015) senantiasa berkaitan erat dengan dua faktor utama yaitu pertama, kesediaan atau motivasi karyawan untuk bekerja yang menimbulkan usaha karyawan dan kedua kemampuan pegawai untuk pelaksanaan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah fungsi interaksi antara motivasi kerja dengan kemampuan atau $p=f(m \times a)$, dimana p =performance, m =motivation, dan a =ability. Kinerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi usaha selanjutnya. Pada Gambar 2 memberikan gambaran tentang determinan kinerja. Dengan berdasarkan pada beberapa pengertian tentang kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini yang menjadi acuan kinerja atau prestasi karyawan adalah kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu dalam penyelesaian setiap pekerjaan kepada masing-masing individu.



Gambar 2. Kaitan antara usaha, kemampuan, kondisi kerja dan kinerja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metod survey yang ditujukan untuk memberikan penjelasan mengenai fenomena yang diteliti dan hubungan antar variabel, atau dengan kata lain dapat pula disebutkan bahwa penelitian ini termasuk kedalam penelitian explanatory. Pemilihan jenis penelitian ini didasarkan pada kemampuan yang ada, sedangkan instrument yang diandalkan adalah berupa angket. Definisi operasional variabel dalam penelitian yaitu identifikasi variabel dan indikator variabel untuk pembatasan terhadap indikator masing-masing variabel, maka setiap variabel dapat dioperasionalisasi pada Tabel 2.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

VARIABEL	INDIKATOR	NO	PERTANYAAN
Motivasi (X1)	Eksistensi (X1)	1	Besarnya gaji dan tunjangan
		2	Kesesuaian gaji dan tunjangan dengan pengabdian
		3	Perlakuan pimpinan terhadap pekerjaan
		4	Sikap pimpinan terhadap kesalahan bawahan
		5	Keyakinan dapat pensiun
		6	Perlindungan dan peralatan kerja memadai
		7	Kecukupan peralatan kerja
	Keterkaitan(X1.2)	8	Kesadaran terhadap peraturan kerja
		9	Pimpinan membimbing bawahan
		10	Keharmonisan hubungan dalam suatu bagian
		11	Keharmonisan hubungan dalam instansi
		12	Saling menaruh kepercayaan
	Pertumbuhan (X1.3)	13	Pujian atasan akan pelaksanaan tugas
		14	Penghargaan ide dan usulan bawahan
		15	Komitmen atasan atas pekerjaan
		16	Mempunyai peluang yang sama dalam tugas
		17	Penghargaan terhadap potensi
		18	Merasa mendapat tantangan dalam bekerja
Kemampuan Kerja (X2)	Pengetahuan(X2.1)	1	Pelaksanaan tugas diperlukan pendidikan khusus
		2	Pelaksanaan tugas diperlukan peningkatan pengetahuan
		3	Menjalani pendidikan sesuai dengan tugas
		4	Diperlukan tingkat pendidikan

			yang lebih tinggi
	Ketrampilan (X2.2)	5	Dalam menjalankan tugas diperlukan kesabaran dengan proporsional
		6	Pelaksanaan tugas dapat dilakukan dengan tepat
		7	Kemampuan pegawai dinilai sejauh mana dapat memecahkan persoalan lapangan
		8	Mampu menggunakan peralatan kerja yang lebih modern
	Sikap (X2.3)	9	Cukup mampu menangani permasalahan sementara
		10	Tidak mengalami hambatan maksud perintah atasan
		11	Mampu memahami sistem dan prosedur kerja
Pestasi Kerja (Y)	Mengerti Tugas (Y1.1)	1	Memahami tugas yang menjadi tanggungjawab
		2	Mampu dengan skala prioritas pekerjaan
		3	Terampil bidang administrasi
	Penguasaan Peraturan (Y1.2)	4	Penguasaan peraturan kerja
		5	Penguasaan peraturan secara umum
	Ketatausahaan (Y1.3)	6	Menguasai redaksional tugas
		7	Membuat laporan dengan baik
	Kualitas (Y1.4)	8	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti
		9	Pekerjaan disajikan dengan baik dan teliti
	Kuantitas (Y1.5)	10	Pekerjaan diselesaikan dengan standar
		11	Tidak pernah menunggak pekerjaan
	Standar Waktu (Y1.6)	12	Pekerjaan diselesaikan dengan jadwal yang ditetapkan

Lokasi penelitian ini adalah pada Bagian Penyusunan Program Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo. Item-item yang diuji validitasnya adalah item validitas adalah mengukur ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila instrumen tersebut menjalankannya pengukuran tersebut untuk responden pegawai Bagian Penyusunan Program Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo Pemerintah Kabupaten Probolinggo, terdiri dari : variabel motivasi meliputi Kebutuhan akan Eksistensi (X1.1), kebutuhan akan keterkaitan (X1.2), dan kebutuhan dan

pertumbuhan (X1.3), dan variabel pendidikan dan pelatihan yang meliputi pendidikan dan pelatihan on the job training (X2.1) dan pendidikan dan pelatihan off the job training (X2.2). Pengujian validitas mempergunakan analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah setiap skor item. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi “*product moment*” (Sugiyono, 2014) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya (r). Uji Reabilitas yang digunakan adalah dengan Alpha Cronbach. Bila Alpha < dari 0,5, maka dinyatakan tidak reliabel dan jika Alpha > dari 0,5 dinyatakan reliabel. Uji realibilitas digunakan rumus Alpha Cronbach (Azwar, 2010).

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right\}$$

Keterangan :

r_{11} = realibilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah varian butir item

σ^2 = varian total

Model yang digunakan dalam menganalisis data adalah berbentuk regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Bentuk regresi linier berganda yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = merupakan faktor terikat/tergantung berupa prestasi kerja pegawai

X = variabel bebas yang terdiri dari variabel

X_1 = merupakan motivasi kebutuhan eksistensi

X_2 = merupakan motivasi kebutuhan pertumbuhan

X_3 = merupakan motivasi kebutuhan keterikatan, dan

X_4 = merupakan variabel kemampuan

e = merupakan variabel pengganggu

b_0 = menunjukkan konstanta

b_1 dan b_2 menunjukkan koefisien regresi parsial

Dengan menggunakan metode kwadrat terkecil, dapat diperoleh koefisien-koefisien b_0, b_1, b_2, b_3 dan b_4 sehingga model yang menyatakan hubungan antara prestasi kerja dengan variabel karakter motivasi individu, motivasi pekerjaan dan motivasi atas organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji hipotesis penelitian menyatakan bahwa uji hipotesis 1 yaitu motivasi dan kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai bagian penyusunan program sekretariat daerah kabupaten Probolinggo dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat koefisien determinasi R^2 sebesar 54,2% pada tingkat signifikansi α sebesar 0,000 serta persyaratan F_{hit} sebesar 9,099 > F_{tabel} sebesar 2,022 telah memenuhi uji yang dipersyaratkan. Uji hipotesis 2 yaitu motivasi dan kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai bagian penyusunan program sekretariat daerah kabupaten Probolinggo. Hasil uji variabel X_1 motivasi menghasilkan tingkat koefisien regresi $b_1 = 0,157$ dengan persyaratan nilai t_{hitung} sebesar > t_{tabel} dengan hasil nilai 1,378 > 1,022, serta tingkat signifikansi $\alpha < 5\%$ dengan hasil tingkat signifikansi α sebesar 0,018, maka secara parsial variabel motivasi (X_1) berpengaruh secara terhadap prestasi kerja pegawai bagian penyusunan program sekretariat daerah kabupaten Probolinggo (Y), hipotesis dapat diterima. Hasil uji terhadap variabel X_2 kemampuan menghasilkan tingkat koefisien regresi $b_2 = 0,484$ dengan persyaratan nilai t_{hitung} sebesar > t_{tabel} dengan hasil nilai 3,469 > 1022, serta tingkat signifikansi $\alpha < 5\%$ dengan hasil tingkat signifikansi α sebesar 0,001, maka secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai bagian penyusunan program sekretariat daerah kabupaten Probolinggo (Y), hipotesis dapat diterima. Dengan demikian hipotesis 2 yaitu motivasi dan kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai bagian penyusunan program sekretariat daerah kabupaten Probolinggo dapat diterima. Uji Hipotesis 3 yaitu kemampuan berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai bagian penyusunan program sekretariat daerah kabupaten Probolinggo dapat diterima hal ini ditunjukkan analisis masing-masing variabel menunjukkan koefisien regresi yang telah distandarisasi (β) dengan hasil koefisien β_2 Kemampuan (X_2) merupakan koefisien regresi ($\beta_2 = 0,497$) lebih besar koefisien regresi motivasi $\beta_1 = 0,197$ atau $\beta_2 = 0,497 > \beta_1 = 0,197$.

SIMPULAN

Sebagaimana individu-individu yang lain, tanggapan setiap pegawai Bagian Penyusunan Program Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo terhadap tuntutan pekerjaan dapat berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Pegawai/responden yang memiliki karakteristik kepribadian tertentu, adanya motivasi untuk mencari kepuasan dan motivasi yang tinggi akan mampu menggerakkan bawahannya sehingga akan mampu memberikan pelayanan yang baik. Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan secara bersama-sama membawa pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Penyusunan Program Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo. Hal ini menunjukkan secara simultan bahwa pengaruh motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang cukup besar hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian tingkat koefisien determinasi $R^2 = 54,2\%$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian bahwa motivasi atau karakter individu dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian Malang, serta hasil penelitian Fauzan (2001) tentang pengaruh motivasi Internal (individu) dan motivasi eksternal (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PT. Mapan Sentosa, namun variabel tergantung dari penelitian adalah variabel kinerja, sedangkan variabel dalam penelitian ini adalah komitmen kerja.

Motivasi yang merupakan tingkah laku seseorang mempunyai sebab mengapa ia melakukan hal itu dan tingkah laku tersebut dibantu oleh adanya dorongan sebagai usaha mencapai tujuan. Masalah motivasi kerja menjadi masalah yang cukup strategis, baik bagi individu maupun bagi setiap organisasi. Bagi individu, dengan adanya motivasi kerja yang baik, maka akan dapat memberikan kontribusi yang baik juga terhadap pekerjaan yang dilakukannya, baik dilihat dari segi kualitas, maupun kuantitas (*output*) yang dihasilkannya. Bagi organisasi, penelitian mengenai motivasi kerja dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja individu pegawai. Batasan motivasi kerja dapat diartikan sebagai proses dimana perilaku digerakkan dan diarahkan. Batasan tersebut bisa diartikan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Sehingga pengertian motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Batasan ini menyebabkan motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong prestasi kerja. Pengertian diatas dapat menerangkan, mengapa seorang karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan pada suatu organisasi. Kesediaan ini tentu karena adanya dorongan-dorongan, motif-motif ataupun perangsang-perangsang dalam diri seorang karyawan. Lebih konkrit lagi, bahwa dorongan-dorongan atau motif-motif itu berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seorang karyawan yang harus dipenuhi dengan cara bekerja. Motivasi dapat diklarifikasikan menjadi 3 yaitu: teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada “di dalam” diri individu yang menyebabkan mereka bertindak laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti : a) kebutuhan apa yang dicoba dipenuhi oleh seseorang, b) apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu. Pandangan tersebut setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan dan termotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan suatu tindakan. Pendekatan ini lebih menekankan pada “bagaimana dan dengan tujuan apa” setiap individu dimotivasi. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertindak laku.

Variabel kemampuan merupakan pengaruh dominan terhadap prestasi kerja., hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kemampuan adalah untuk mengetahui cara bagaimana seseorang yang berbeda kemampuan dan penggunaan pengetahuan tersebut dapat meningkatkan kemungkinan seseorang karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha lebih besar daripada karyawan yang berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan menurut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan pengetahuan segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan adalah *terminology generic* yang mencakup segenap cabang pengetahuan berdasarkan kemampuannya selaku makhluk yang berpikir, merasa dan mengindra. Kemampuan

keterampilan, adalah kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Sedangkan kemampuan sikap adalah kesiapsiagaan mental yang diorganisir lewat pengalaman, yang mempunyai pengaruh tertentu kepada tanggapan seseorang terhadap orang-orang, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya. Disamping itu kemampuan individu untuk menjadi lebih bernilai, terkendali, dan lebih efektif harus dengan dukungan pelatihan, pengalaman dan peluang untuk berpartisipasi dalam proses perubahan organisasi sehingga seorang karyawan akan jauh lebih kuat untuk masa yang akan datang. Untuk mengetahui kemampuan seorang karyawan dilakukan dengan suatu pengujian pra pekerjaan, dimana salah satu segi pengujian tersebut adalah dengan pelatihan dan pengalaman yang pernah diikuti. Sehubungan dengan uraian tersebut, untuk memperoleh kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Bilamana seseorang akan mengerjakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang asing baginya, terasa perlu mempelajari cara-cara bagaimana mengerjakannya dan hampir tidak ada seorangpun mampu melaksanakan tugas dengan baik tanpa dipelajari terlebih dahulu. Pengetahuan umum seseorang termasuk persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan awal untuk melihat kemampuan seseorang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminullah.2010. *Pendidikan, Pelatihan dan Prestasi Kerja*.Pusdiklat Tenaga Teknis Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama. (online).<http://pusdiklatteknis.depag.go.id/index.php/2010021916/pendidikan-pelatihan-dan-prestasi-kerja.html>)
- Arifin,A, Djamhur,H. dan Hamkam,M.S.2014. Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.8 No.2
- Asang,S.2012.*Membangun Sumber daya Berkualitas (Perpektif Organisasi Publik)*.Brilian Internasional, Surabaya
- Asmudin.2016.*Rasionalisasi PNS: “Kegagalan Manajemen Kepegawaian Pemerintah*.Retrieved November 28,2016, from kompasiana:<http://m.kompasiana.com>
- Aswar,S.2010.*Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Fadli,M.N.dan Diana,N.2012.*Pengaruh Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang*. Jurnal Manajemen Vol.9 No. 2.(678-704)
- Fauzan.2001.Penelitian Terdahulu. *Pengaruh Motivasi Internal (individu) dan Motivasi Eksternal (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PT.Mapan Sentosa*.
- Prasetya,D.T.2015.*Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Tembakau Djajasakti Sari Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. 3(1):1-9
- Sugiyono.2014.*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta