

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KECAMATAN PURWODADI KABUPATEN
PURWOREJO PROVINSI JAWA TENGAH**

Tesis

untuk memenuhi sebagian persyaratan

mencapai derajat S-2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh
DWI AGUNG NUGRAHENI
NIM. 161503285

Kepada
MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
2018

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DIKECAMATAN PURWODADI KABUPATEN PURWOREJO
PROVINSI JAWA TENGAH**

Oleh :

DWI AGUNG NUGRAHENI
NIM : 161503285

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Pada tanggal : 29 September 2018

Dosen Penguji I

I Wayan Nuka Lantara, M.Si, Ph.D

Dosen Pembimbing I

Dosen Penguji II/ Pembimbing II

Dr. Endy Gunanto, MM

Dra. Suci Utami W, MM

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar Magister

Yogyakarta, Oktober 2018

Mengetahui

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
DIREKTUR**

Drs. John Suprihanto, MM, Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh keserjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini.

Yogyakarta, 1 Oktober 2018

Dwi Agung Nugraheni

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan karuniaNya, sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Purwodadi Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah” dapat terselesaikan dengan segenap kemampuan yang ada.

Dukungan doa, motivasi dan bantuan dari berbagai pihak sejak masa perkuliahan hingga penyusunan tesis ini sangatlah berarti. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Endy Gunanto, MM selaku Dosen Pembimbing I dan Dra. Suci Utami, MM selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar telah meluangkan waktu, mencurahkan tenaga dan pikiran untuk membimbing sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
2. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha yang dengan ikhlas telah mentransformasikan ilmu dan wawasan.
3. Bapak/Ibu staf akademik, sekretariat, dan perpustakaan kampus Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha yang telah banyak membantu dalam penyelesaian studi dan tesis ini.
4. Camat Purwodadi beserta karyawan karyawati Kecamatan Purwodadi yang telah membantu selaku responden dalam tesis ini.

5. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha angkatan 16 atas dukungan dan kebersamaannya, khususnya Ibu Sutarmi, Pak Wiworo dan Mbak Tri Astuti beserta keluarga.
6. Secara khusus saya mengucapkan terima kasih kepada Orangtuaku, Suamiku Mochammad Ipinu Wardani dan anak-anakku tercinta, Rafif dan Zia, yang dengan penuh kesabaran, pengertian dan pengorbanan selalu mendukungku hingga terselesaikannya studi dan tesis ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu. Saya menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan tesis ini dan semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia.

Yogyakarta, 1 Oktober 2018

Dwi Agung Nugraheni

NIM. 161503285

ABSTRAK

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Kecamatan Purwodadi Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah

Oleh: Dwi Agung Nugraheni

The purpose of this study is to find out the general description of work ability, work motivation and employee performance, in addition to knowing about the influence of work ability and work motivation partially on employee performance.

Research uses quantitative methods and data collection techniques through questionnaires. The sample used was 35 civil servants from Purwodadi District. The data analysis used is multiple linear regression analysis that was previously tested with a public assumption test. The results of the study show that work ability and work motivation affect employee performance by 48%. While the remaining 52% of employee performance variables will be influenced by other variables.

Suggestions given to District Agencies are to be able to further improve the work ability of its employees through training in mastering equipment and computer applications, increasing knowledge of regulations, developing harmonious teamwork, and appreciation for employee performance.

Keywords: Work Ability, Work Motivation, Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAKSI.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Pertanyaan Penelitian.....	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Teori Kemampuan Kerja.....	11
B. Teori Motivasi Kerja.....	12
C. Teori Kinerja	14
D. Penilaian Kinerja.....	16
E. Hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	17
F. Penelitian Terdahulu.....	17
BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Desain Penelitian	19
B. Lokasi dan Obyek Penelitian	19
C. Definisi Variabel dan Operasional	19
D. Populasi dan Sampel.....	21

E. Teknik Pengumpulan Data.....	21
F. Instrumen Penelitian	23
G. Teknik Pengujian.....	24
H. Teknik Pengolahan Data.....	24
I. Teknik Analisis Data	25
J. Uji Hipotesis.....	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Deskripsi Wilayah Penelitian.....	28
B. Karakteristik Responden.....	30
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	33
D. Analisis Data.....	35
E. Pembahasan	44
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	50
A. Simpulan	50
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN	54

STIE Widya Wiwaha
 Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Pegawai Kecamatan Purwodadi Tahun 2018	5
Tabel 1.2 Data Penguasaan IT Pegawai Kecamatan Purwodadi.....	5
Tabel 1.3 Data Laporan Realisasi Keuangan dan Fisik Kecamatan Purwodadi Kondisi Bulan Januari s/d Juli Tahun 2018.....	6
Tabel 1.4 Distribusi Pegawai Per Seksi di Kecamatan Purwodadi Tahun 2018	7
Tabel 1.5 Penempatan Pejabat Struktural di Lingkungan Kecamatan Purwodadi	8
Tabel 3.1 Bobot Penilaian Kuesioner.....	22
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen.....	23
Tabel 4.1 Daftar Pegawai Kecamatan Purwodadi Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2018.....	31
Tabel 4.2 Daftar Pegawai Kecamatan Purwodadi Berdasarkan Kelompok Umur	31
Tabel 4.3 Daftar Pegawai Kecamatan Purwodadi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal.....	32
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	34
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	35
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Model Regresi.....	36
Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas	37
Tabel 4.8 Uji Linearitas Variabel Kemampuan Kerja.....	39
Tabel 4.9 Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja.....	39
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi 1	40
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi 2	41
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	43
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi.....	44

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	18
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi Kecamatan	30

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	55
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kemampuan Kerja.....	58
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja.....	59
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja.....	60

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini perjalanan reformasi birokrasi Bangsa Indonesia belum sepenuhnya maksimal dan optimal dalam implementasinya. Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan suatu upaya Pemerintah untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Semakin pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi serta perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat. Pemerintah harus mengedepankan pelayanan prima kepada masyarakat, bukan dilayani.

Salah satu area perubahan dalam aspek manajemen reformasi birokrasi yaitu perubahan pada sumber daya manusia aparatur. Dimana hasil perubahan yang ingin dicapai adalah sumber daya manusia aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, capabel, professional, berkinerja tinggi dan sejahtera. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional.

Untuk mencapai pelayanan publik yang berkualitas, salah satunya bergantung pada kinerja sumber daya manusianya yaitu kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan. Kinerja menurut Wibowo (2017) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Selanjutnya Mangkunegara (2017) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Mengingat perubahan arah kebijakan Pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi yaitu memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar dan lebih luas bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan, pemberdayaan dan pembangunan, dimana Pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator, hal ini menjadikan peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat mendesak yang harus dilakukan. Perubahan arah kebijakan ini tentunya akan membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi karena kinerja merupakan hal yang paling penting untuk dijadikan landasan untuk mengetahui tentang *job performance* (prestasi kerja) dari ASN tersebut.

Kecamatan Purwodadi merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Purworejo, Provinsi Jawa Tengah yang dipimpin oleh seorang Camat yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam Peraturan Bupati Purworejo Nomor 87 Tahun

2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Kecamatan, Kecamatan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang tata pemerintahan, ekonomi dan pembangunan, kemasyarakatan, ketentraman dan ketertiban umum serta pemberdayaan masyarakat dan Desa/Kelurahan.

Kecamatan Purwodadi memiliki wilayah seluas 53,96 km² dan membawahi 40 desa. Dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa, peran Kecamatan Purwodadi adalah sebagai fasilitator yang melaksanakan fungsi pembinaan dan pengawasan. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, terdapat 18 (delapan belas) tugas fasilitasi dan koordinasi yang menjadi tanggung jawab Camat mulai dari fasilitasi administrasi tata pemerintahan desa, perencanaan keuangan desa sampai dengan fasilitasi pelaksanaan tugas, fungsi dan kewajiban lembaga kemasyarakatan desa. Dengan kondisi wilayah yang luas, jumlah desa yang banyak, rentan bencana, dan kompleksitas pekerjaan, pegawai Kecamatan Purwodadi dituntut memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut Wibowo (2017), kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerjanya. Sementara itu, kompetensi diperlukan agar sumber daya manusia mempunyai kemampuan yang

sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Pegawai Kecamatan Purwodadi selaku fasilitator desa harus melayani 40 desa dengan berbagai macam keunikan permasalahan desa masing-masing, kondisi sosial budaya masyarakat yang berbeda-beda dan kondisi geografis yang rentan bencana, tentunya sangat membutuhkan aparatur yang bisa *survive*. Pegawai Kecamatan Purwodadi dengan kemampuan dan motivasi yang tinggi diharapkan bisa mengatasi segala permasalahan dalam implementasi dan fasilitasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat. Bertolak dari hal tersebut dapat dipastikan bahwa kinerja individu pegawai Kecamatan Purwodadi menjadi hal utama penunjang kinerja organisasi.

Namun berdasarkan pengamatan di lapangan, masih terdapat berbagai permasalahan yang kurang mendukung kinerja pegawai Kecamatan Purwodadi yaitu salah satunya adalah minimnya pegawai Kecamatan Purwodadi yang memiliki kapabilitas dan kompetensi dibidangnya. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan Sumber Daya Aparatur Kecamatan Purwodadi yang mayoritas masih lulusan SMA dan adanya kekosongan personil untuk jabatan fungsional staf yang strategis seperti jabatan pranata komputer, personil pengadaan barang jasa dan verifikator keuangan. Adapun kondisi sumber Daya Aparatur Kecamatan Purwodadi berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Pegawai Kecamatan Purwodadi Tahun 2018

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	S2	1	2,85 %
2	S1 / D IV	11	31,43 %
3	D III	3	8,57%
4	SMA	18	51,44%
5	SMP	2	5,71 %
Jumlah		35	100 %

Sumber: Subbag Kepegawaian Kecamatan Purwodadi

Kinerja pegawai yang rendah juga ditunjukkan dengan kurangnya pegawai kecamatan yang memiliki keahlian dalam mengoperasikan komputer berbasis sistem aplikasi. Padahal beban dan volume pekerjaan saat ini semua menggunakan sistem informasi dengan aplikasi berbasis elektronik mulai dari perencanaan, penganggaran maupun pelaporan. Tercatat ada 6 (enam) sistem informasi yang harus diaplikasikan ditingkat Kecamatan. Berikut disajikan data penguasaan IT (*Information and Technology*) pegawai Kecamatan Purwodadi.

Tabel 1.2
Data Penguasaan IT Pegawai Kecamatan Purwodadi

No	Jabatan	Sistem Aplikasi		
		Mahir Komputer Aplikasi Sederhana	Mahir Komputer Aplikasi Sistem	Tidak bisa komputer
1	Eselon III	1	1	-
2	Eselon IV	1	1	5
3	Staf Pelaksana	10	4	12
Jumlah		12	6	17
Prosentase		34,29 %	17,14 %	48,57 %

Sumber: Subbag Kepegawaian Kecamatan Purwodadi

Kinerja yang rendah terkait penguasaan IT dan banyaknya aplikasi sistem informasi yang tidak diimbangi dengan banyaknya personil yang mampu dan menguasai sistem aplikasi, berdampak kepada sering tertundanya pekerjaan yang akhirnya berdampak pula pada pencapaian kinerja organisasi. Sebagai contoh dalam pelaporan fisik dan keuangan bulanan Kecamatan Purwodadi untuk pencapaian serapan kegiatan fisik Kecamatan Purwodadi sudah mencapai target, namun dalam penyerapan anggaran kegiatan masih belum tercapai. Hal ini dikarenakan dalam proses entri atau input data pelaporan pertanggungjawaban anggaran terlambat. Selain itu untuk tanggal pelaporan juga selalu mendekati dengan tanggal maksimal *deadline* pelaporan yaitu tanggal 6 setiap bulannya. Berikut data laporan realisasi fisik dan keuangan Kecamatan Purwodadi.

Tabel 1.3
Data Laporan Realisasi Keuangan dan Fisik Kecamatan Purwodadi
Kondisi Bulan Januari s/d Juli Tahun 2018

Bulan	Target Keuangan	Realisasi Keuangan	Target Fisik	Realisasi Fisik
Januari	10,72 %	0 %	11,97 %	19,14 %
Februari	29,66 %	23,83 %	31,85 %	33,70 %
Maret	40,51 %	37,89 %	42,49 %	42,52 %
April	48,57 %	45,20 %	51,41 %	51,42 %
Mei	54,04 %	45,20 %	58,76 %	58,86 %
Juni	62,78 %	52,52 %	67,52 %	67,53 %
Juli	68,25 %	58,90 %	75,12 %	75,13 %

Sumber : SIMPPD Kabupaten Purworejo, 2018

Dari Tabel 1.3 tersebut dapat dilihat bahwa secara fisik kegiatan telah dilakukan, namun secara administrasi keuangan belum proses pengajuan pencairan. Bahkan di Bulan April – Mei terjadi stagnansi serapan anggaran. Hal ini terkait dengan keterbatasan personil dalam pengadministrasian keuangan

secara manual maupun dalam penginputan data keuangan kedalam sistem informasi aplikasi.

Selanjutnya permasalahan kinerja pegawai Kecamatan Purwodadi juga dapat dilihat dari rendahnya motivasi kerja pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari pengamatan di lapangan dimana dikarenakan distribusi pegawai per masing-masing Seksi tidak merata, ada beberapa Seksi yang memiliki personil terbatas, padahal beban kerja di Seksi tersebut sangat banyak seringkali mengakibatkan stress kerja yang berdampak pada berkurangnya semangat dan motivasi kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2017), motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Berikut disajikan data pendistribusian pegawai masing-masing Seksi di kantor Kecamatan Purwodadi.

Tabel 1.4
Distribusi Pegawai Per Seksi di Kecamatan Purwodadi
Tahun 2018

No	Seksi	Total Pegawai	Tingkat Pendidikan				
			S2	SI/ D IV	D III	SMA	SMP
1	Sekretariat	14	1	4	2	7	1
2	Seksi Tapem	4	-	2	-	2	-
3	Seksi Ekobang	4	-	1	-	2	-
4	Seksi Kemas	3	-	1	-	2	-
5	Seksi PMD	4	-	1	1	2	-
6	Seksi Trantibum	6	-	2	-	3	1
Jumlah		35					

Sumber: Subbag Kepegawaian Kecamatan Purwodadi

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi pegawai di Seksi yang berhadapan langsung dengan tugas pendampingan desa hanya memiliki 3 orang sampai dengan 4 orang pegawai. Tentunya akan sangat berat beban kerjanya ketika harus melaksanakan fasilitasi 40 desa.

Permasalahan kinerja pegawai Kecamatan Purwodadi juga dapat digambarkan dengan kurangnya pemahaman tupoksi dan produk-produk hukum. Dalam artian proses pembelajaran tupoksi dan produk hukum kurang menyeluruh dimana ada beberapa pegawai Kecamatan Purwodadi yang ketika berhadapan dengan suatu masalah baru membuka produk hukum. Selain itu ada pejabat struktural yang belum memiliki kesadaran akan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, masih melimpahkan tugasnya kepada Seksi lain, padahal tugas pokok dan fungsinya sudah jelas diatur dalam Peraturan Bupati Purworejo No. 87 Tahun 2016. Hal ini ditengarai dikarenakan penempatan pegawai yang menduduki jabatan struktural belum sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga berakibat standar kerja yang kurang efektif dan belum maksimal tercapai. Data penempatan pejabat struktural dapat dilihat sebagaimana tabel berikut.

Tabel 1.5
Penempatan Pejabat Struktural di Lingkungan Kecamatan Purwodadi 2018

No	Tugas	Ideal	Kondisi Yang Ada	Hasil Yang Dicapai
1.	Seksi Tata Pemerintahan	S1/D3 Ilmu Sospol, Ilmu Pemerintahan, Hukum	SMEA	Kurang Optimal
2.	Seksi Ekobang	S1/D3 Ekonomi, Akuntansi	S1 Ilmu Pemerintahan	Kurang Optimal
3.	Seksi Kemasyarakatan	S1/D3 Ilmu Sospol, Ilmu Pemerintahan	S1 Ekonomi	Kurang Optimal
4.	Seksi PMD	S1/D3 Ilmu Sospol, Ilmu Pemerintahan	S1 Sospol	Optimal
5.	Seksi Trantibum	S1/D3 Ilmu Sospol, Ilmu Pemerintahan, Hukum	S1 Ekonomi	Kurang Optimal

Sumber: Subbag Kepegawaian Kecamatan Purwodadi

Adanya kesenjangan antara apa yang seharusnya (*dassollen*) dengan apa yang senyatanya (*das sein*) berakibat pada rendahnya kinerja pegawai Kecamatan Purwodadi. Berdasarkan uraian diatas mahasiswa ingin menguji seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja pegawai Kecamatan Purwodadi Kabupaten Purworejo dikarenakan rendahnya kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Adakah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah.

2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dibawah ini adalah:

1. Bagi Kecamatan Purwodadi, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terkait dengan kemampuan kerja dan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja individu pegawai secara khusus.
2. Bagi peneliti lain, secara akademis diharapkan mampu menambah wawasan terkait dengan kinerja pegawai, sehingga membantu pihak-pihak terkait dalam menyusun suatu kebijakan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Sekaligus sebagai bahan pertimbangan guna membina dan mengembangkan kualitas pegawai dalam memberikan kontribusi yang maksimal.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas dalam sebuah pekerjaan (Robbins dan Judge, 2017). Kemampuan keseluruhan esensinya dibangun oleh 2 (dua) set faktor yaitu intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan dalam melakukan aktivitas mental, berpikir, penalaran dan memecahkan masalah. Meskipun perubahan alami pekerjaan menyebabkan kemampuan intelektual semakin meningkat untuk banyak pekerjaan, kemampuan fisik telah dan akan tetap bernilai. Kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

Handoko (2001) menjelaskan bahwa kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya yang efektif. Hersey dan Blanchard (1990) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain:

- a. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan

untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.

- b. Kemampuan Sosial (*Social Skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh. Kemampuan itu memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri.

Hersey dan Blanchard (1990) menjelaskan lebih lanjut bahwa meskipun kadar kemampuan teknis dan konseptual yang diperlukan pada berbagai level manajemen berbeda-beda, kemampuan yang tampak paling penting pada semua level adalah kemampuan sosial.

B. Teori Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong karyawan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja yang diperoleh karyawan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu organisasi. Motivasi menurut Siagian (2012) adalah dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin karena dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya maka kepentingan pribadi dari karyawan tersebut akan terpelihara.

Selanjutnya Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2017) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Teori motivasi yang sangat terkenal dipelopori oleh Abraham H. Maslow (Siagian, 2012) dimana disebutkan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan dalam 5 (lima) hirarki kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini merupakan perwujudan nyata kebutuhan pokok manusia seperti papan, pangan dan sandang.

2. Kebutuhan akan keamanan

Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan akan keamanan dalam arti luas, bukan hanya keamanan secara fisik tetapi keamanan yang bersifat psikologis.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi dan berinteraksi.

4. Kebutuhan *esteem*

Kebutuhan akan pengakuan akan statusnya dan untuk dihormati oleh orang lain.

5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri

Kebutuhan untuk mengembangkan potensi kemampuan diri.

Menurut Mc Clelland dalam Wibowo (2017), individu dapat memiliki motivasi jika memang dirinya memiliki keinginan untuk berprestasi lebih baik

dibandingkan lainnya. Terdapat 3 kebutuhan yang dijelaskan di dalam teori ini yaitu:

1. Kebutuhan prestasi (*Need for achievement*) yang tercermin dari keinginannya untuk mengambil tugas yang bisa dipertanggung jawabkan secara individu. Dalam hal ini, seseorang harus bisa menentukan tujuan yang logis dengan memperhitungkan resiko yang ada serta melakukannya secara kreatif dan inovatif.
2. Kebutuhan Afiliasi (*Need for affiliation*) merupakan kebutuhan akan hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.
3. Kebutuhan Kekuasaan (*Need for power*), yaitu kebutuhan ini dapat terlihat pada diri seseorang yang ingin memiliki pengaruh atas diri orang lain. Mereka haruslah peka terhadap struktur pengaruh antara satu sama lainnya, bahkan mencoba untuk menguasai orang tersebut hingga mengatur tingkah lakunya.

C. Teori Kinerja

Secara etimologi kinerja berasal dari kata *Job Performance*. Kinerja dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, baik unsur pimpinan maupun staf. Kinerja organisasi

dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai organisasi tersebut. Kinerja individu pegawai memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Bernardin dan Russel dalam Busro (2018) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut: "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*". Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Proses kinerja individu dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Beberapa ahli telah menemukan berbagai teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. John W. Atkinson dalam Wibowo (2017) mengindikasikan bahwa kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan dengan model persamaan $\text{kinerja} = f(\text{motivasi}, \text{kemampuan})$. Selanjutnya Keith Davis dalam Mangkunegara (2017) juga merumuskan bahwa *Human Performance (P) = Ability (A) + Motivation (M)*. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge and skill)*. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang

diharapkan. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

D. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan proses dimana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menurut Bacal dalam Wibowo (2017) adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. Menurut Bernardin dan Russel dalam Busro (2018) ada 6 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja yaitu:

1. Kualitas (*quality*) terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. Kuantitas (*quantity*) terkait dengan satuan jumlah yang dihasilkan.
3. Waktu (*timeliness*) terkait pada waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material) dalam memperoleh hasil.
5. *Need for supervision* yang terkait dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa intervensi dan asistensi pimpinan.
6. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan persamaan harga diri, keinginan baik dan kerja sama.

E. Hubungan Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2017) mengemukakan tentang model hubungan antara motivasi dengan kinerja, dimana disebutkan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Pegawai akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Robbins (2017) mengungkapkan bahwa kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan-pekerjaan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai data pendukung dalam melakukan penelitian. Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji masalah kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan beberapa penelitian lainnya masih memiliki hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

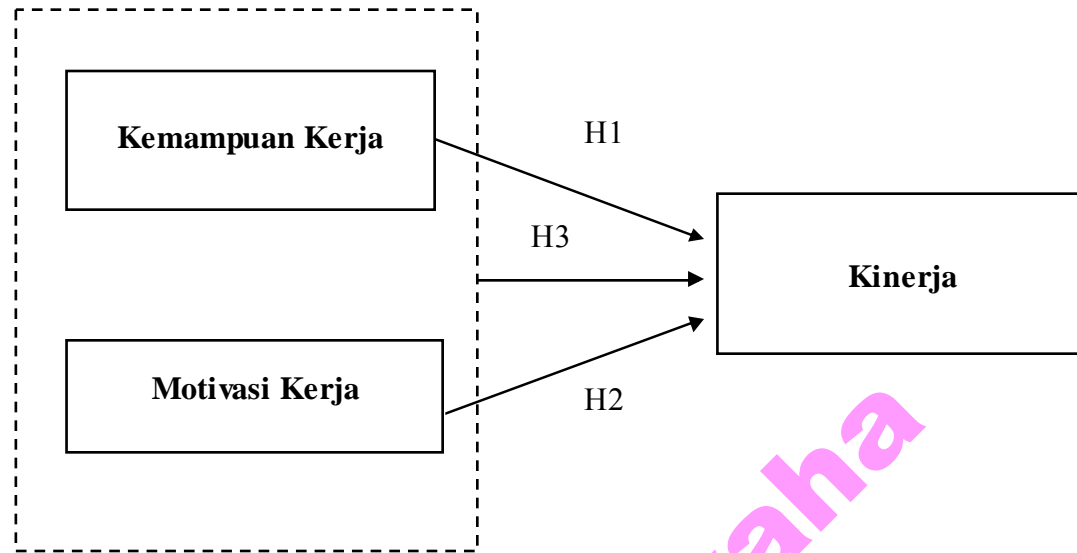
Berdasarkan penelitian Choirul Anwar dkk dalam Jurnal Administrasi Publik (2008) mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Malang diperoleh bahwa secara simultan kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 76,7 % terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang sama juga dilakukan oleh Septiani Agustina dkk (2012) di Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang sebagaimana dikutip dalam Jurnal Administrasi Publik, diperoleh bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap

kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang daripada kemampuan kerja yakni sebesar 74,1%.

G. Kerangka Penelitian

Kerangka model dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi.

Hal ini untuk membuktikan teori dari John W. Atkinson yang mengemukakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja.

H2 : Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi.

Hal ini untuk membuktikan teori dari Kreitner dan Kinicki yang mengemukakan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian adalah Kantor Kecamatan Purwodadi. Obyek penelitian yang diteliti adalah kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai Kecamatan Purwodadi.

C. Definisi Variabel dan Operasional

Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independent*) sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*).

Definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik yang dapat diamati atau diukur (Sugiyono, 2017). Dapat diamati artinya memungkinkan

penelitian untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat dalam suatu obyek atau fenomena yang dapat diulang oleh orang lain.

1. Kemampuan Kerja (X1)

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Dalam penelitian ini kemampuan kerja meliputi kemampuan teknis, kemampuan sosial, dan kemampuan konseptual dengan indikator tingkat pemahaman akan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan, teknis pelaksanaan pekerjaan, metode kerja, dan tingkat pemahaman akan kompleksitas organisasi, serta tingkat kerjasama. Diukur menggunakan 5 (lima) skala likert.

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja sebagai variabel bebas (X2) merupakan energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri yang meliputi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan dengan indikator tingkat inisiatif/kreativitas, tingkat peran serta, tingkat penghargaan atas prestasi kerja, tingkat kerjasama serta kebutuhan akan kekuasaan. Diukur menggunakan 5 (lima) skala likert.

3. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Pengukuran kinerja dalam penelitian ini meliputi kualitas, kuantitas kerja, *timeliness*, *Cost-effectiveness*, *Need for supervision*, *Interpersonal impact* dengan

indikator tingkat pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standart kerja, tingkat realisasi rencana kerja, waktu penyelesaian pekerjaan, penggunaan sarana prasarana kantor, penyelesaian pekerjaan tanpa intervensi pimpinan, serta tingkat kerjasama dengan rekan kerja. Kinerja sebagai variabel terikat (Y) diukur menggunakan 5 (lima) skala likert.

D. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Purworejo, Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah sebanyak 35 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2017) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan. Sehubungan dengan permasalahan penelitian maka data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh pertama kali dan merupakan segala informasi yang diperoleh dari responden, observasi

yang dicatat oleh peneliti secara langsung dari obyek penelitian. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung kepada objek penelitian yang dapat berupa dokumen, buku, catatan-catatan, makalah, laporan, arsip, monografi, dan lain-lain

Metode pengumpulan data menggunakan metode pengisian kuesioner. Kuesioner menurut Sugiyono (2017) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya karena keterbatasan waktu penelitian, sehingga diharapkan memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban dan lebih praktis. Kuesioner menggunakan skala pengukuran Skala Likert. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang disebarkan dilengkapi dengan 5 alternatif jawaban dengan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Bobot Penilaian Kuesioner

Kriteria	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

F. Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data dari ketiga variabel penelitian ini, dikembangkan instrumen yang merupakan penjabaran dari indikator-indikator masing-masing variabel. Berikut disajikan kisi-kisi instrumen penelitian.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen

No	Dimensi	Indikator	Butir	Jumlah
Kemampuan Kerja				
1	Kemampuan teknis	▪ Kemampuan akan pengetahuan dan pengalaman kerja	2,5	2
		▪ Kemampuan pelaksanaan teknis pekerjaan	6,7	2
		▪ Kemampuan akan penggunaan metode kerja	3	1
2	Kemampuan sosial	▪ Tingkat kemampuan kerjasama	4	1
3	Kemampuan konseptual	▪ Tingkat kemampuan akan pemahaman kompleksitas organisasi	1	1
Motivasi Kerja				
1	Kebutuhan prestasi	▪ Tingkat inisiatif/kreativitas	3,6	2
		▪ Tingkat prestasi kerja dan penghargaan	1,5	2
		▪ Tingkat peran serta	4	1
2	Kebutuhan Affiliasi	▪ Tingkat kerjasama dengan rekan kerja	2	1
3	Kebutuhan kekuasaan	▪ Tingkat aktualisasi diri	7	1
Kinerja				
1	Kualitas	▪ Tingkat penyelesaian kerja sesuai prosedur dan standart kerja	4,8	2
2	Kuantitas	▪ Tingkat realisasi rencana kerja	2,3	2
3	Timeliness	▪ Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	5	1
4	Cost Effectiveness	▪ Penggunaan sarana prasarana kantor	6	1
5	Need for supervision	▪ Tingkat penyelesaian pekerjaan tanpa pengawasan atasan	1	1
6	Interpersonal impact	▪ Tingkat kerjasama dengan rekan kerja	7	1

G. Teknik Pengujian

Uji instrumen penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas bertujuan untuk menguji apakah setiap pertanyaan didalam kuesioner telah valid. Suatu instrumen dikatakan valid berarti mempunyai validitas yang tinggi atau sebaliknya instrumen dikatakan kurang valid berarti mempunyai validitas yang rendah. Dalam hal ini koefisien korelasi yang ditentukan signifikansinya 5% menunjukkan bahwa item-item tersebut sudah valid sebagai indikator.

2. Uji Reliabilitas

Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Analisis kehandalan butir bertujuan untuk menguji konsistensi butir-butir pertanyaan dalam mengungkap indikator. Dalam Sugiyono (2017) suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitasnya minimal 0,6.

H. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan komputer Program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 23.0 for windows, karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-

menu deskriptif dan kotak-kotak dialog sederhana sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya.

I. Teknik Analisis Data

Setelah data yang terkumpul dilakukan pengolahan data, selanjutnya data tersebut akan dianalisis. Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, memvisualisasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami, dan diinterpretasikan. Dalam penyusunan hasil penelitian ini metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja
a	=	Konstanta
b ₁ , b ₂	=	Koefisien
X ₁	=	Kemampuan kerja
X ₂	=	Motivasi kerja

J. Uji Hipotesis

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesisnya akan menggunakan uji statistik yaitu Uji t dan Uji F.

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Dalam uji t terdapat 2 (dua) alternatif hipotesa yakni Hipotesa Nol (H_0) dan Hipotesa Alternatif (H_a).

- H_0 adalah satu pernyataan mengenai nilai parameter populasi. H_0 merupakan hipotesis statistik yang akan diuji hipotesis nihil.
- H_a adalah satu pernyataan yang diterima jika data sampel memberikan cukup bukti bahwa hipotesa nol adalah salah.

Setelah menentukan Hipotesa kemudian melakukan uji statistik dimana pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji t berpengaruh positif dan signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($P < 0,05$). Selanjutnya akan dicari nilai koefisien determinasi partial (r^2) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara partial terhadap variabel tidak bebas (Y).

2. Uji F

Uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan (total) terhadap variabel terikat. Pada dasarnya dimaksudkan untuk membuktikan secara statistik bahwa keseluruhan variabel independen berpengaruh secara bersama-sama keseluruhan terhadap variabel dependen.

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel, serta model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha maka Ho ditolak dan Ha diterima). Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R).

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian

Kecamatan Purwodadi merupakan salah 1 (satu) dari 16 Kecamatan yang ada di Kabupaten Purworejo. Kecamatan Purwodadi seluas ± 53,96 km² memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Kecamatan Banyuurip
- Sebelah Selatan : DI. Yogyakarta
- Sebelah Timur : Kecamatan Bagelen
- Sebelah Barat : Kecamatan Ngombol

Berdasarkan Peraturan Bupati Purworejo Nomor 87 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan di Lingkungan Kabupaten Purworejo, Camat memiliki tugas pokok sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum;
2. Mengordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
3. Mengordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
4. Mengordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Peraturan Bupati;
5. Mengordinasikan pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan umum;
6. Mengordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat Kecamatan;

7. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan Desa dan atau Kelurahan;
8. Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten yang tidak dilaksanakan Unit kerja Pemerintahan Kabupaten yang ada di Kecamatan;
9. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan.

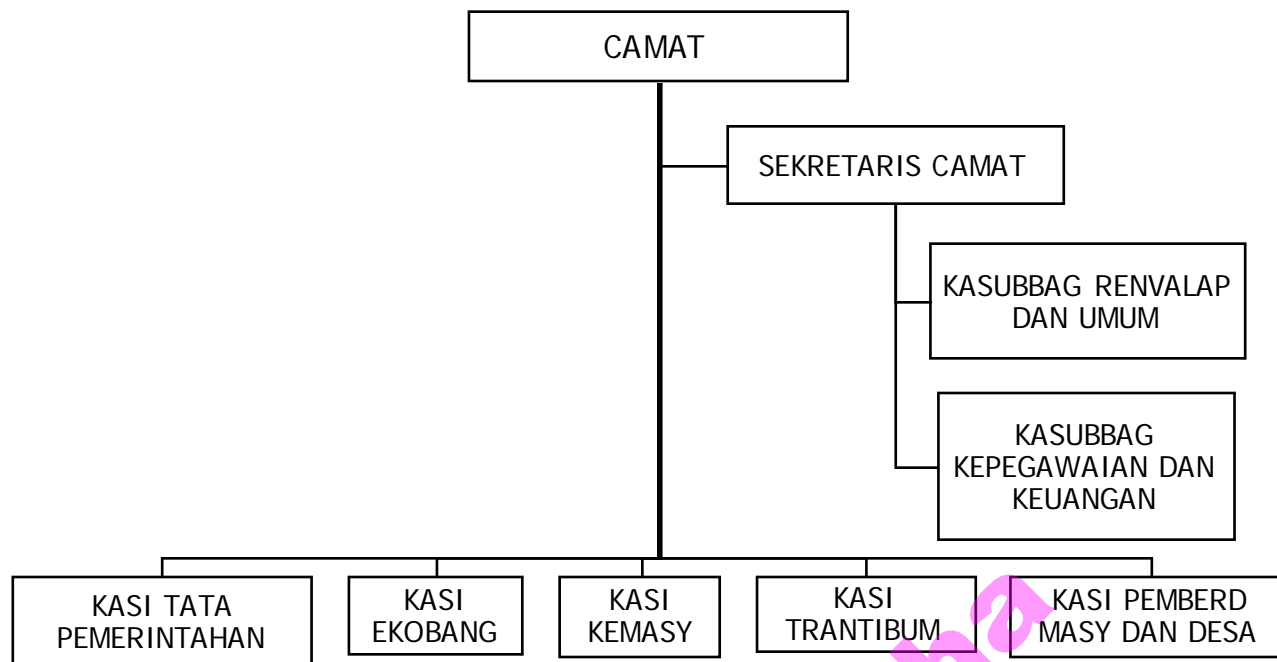
Adapun Struktur Organisasi Kecamatan Purwodadi dengan pola maksimal menurut Peraturan Bupati Nomor 86 Tahun 2016 terdiri dari:

1. Camat
2. Sekretaris Kecamatan
3. Seksi Tata Pemerintahan
4. Seksi Ekonomi dan Pembangunan
5. Seksi Kemasyarakatan
6. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum
7. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
8. Kelompok Jabatan Fungsional
9. Kelurahan

Bagan Struktur Organisasi Kecamatan Purwodadi adalah sebagaimana dalam gambar Tabel 4,1

Gambar 4.1

Bagan Struktur Organisasi Kecamatan



B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang yang dijadikan sampel untuk penelitian yang merupakan semua pegawai Kecamatan Purwodadi Kabupaten Purworejo. Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir responden. Untuk lebih jelasnya mengenai data diri responden tersebut, dapat dilihat pada karakteristik dalam jumlah dan persentase.

Penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat oleh Pemerintah Kecamatan Purwodadi didukung oleh 35 orang Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari 21 orang (60 %) laki –

laki dan sisanya 14 orang (40 %) perempuan. Personil Kecamatan lebih rinci dapat dicermati pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.1
Daftar Pegawai Kecamatan Purwodadi Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2018

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	21	60 %
2	Perempuan	14	40 %
	Jumlah	35	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan data tersebut, dengan banyaknya personil yang didominasi oleh laki-laki sangat mendukung teknis pekerjaan di lapangan, dimana wilayah Kecamatan Purwodadi merupakan wilayah yang luas dan rentan bencana, sehingga sewaktu-waktu ketika terjadi bencana, personil pegawai laki-laki dapat terjun langsung ke wilayah. Selain itu pegawai laki-laki lebih bisa diajak kerja lembur daripada pegawai perempuan, karena tidak dipungkiri lagi bahwa bekerja di wilayah artinya melayani masyarakat dimana kegiatan kemasyarakatan banyak yang dilaksanakan di malam hari. Selanjutnya bila dilihat dari umur maka pegawai Kecamatan Purwodadi dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 4.2
Daftar Pegawai Kecamatan Purwodadi berdasarkan Kelompok Umur Tahun 2018

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	31 – 40 tahun	4 orang	11,43 %
2	41 – 50 tahun	7 orang	20,00 %
3	51 - 60 tahun	24 orang	68,57 %
	Jumlah	35 orang	100 %

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas maka dapat dilihat bahwa ada 11,43 % pegawai dengan umur umur 31 – 40 tahun , pegawai dengan umur 41 – 50 tahun sebanyak 20% dan 68,7% pegawai dengan umur 51 – 60 tahun. Hal ini memberikan gambaran bahwa pegawai dengan usia produktif di Kecamatan Purwodadi sebanyak 31,43%, selebihnya adalah pegawai yang mendekati masa pensiun.

Dominasi pegawai yang berada di ambang usia pensiun berimbas kepada tingkat kecepatan penyelesaian pekerjaan dan praktek aplikasi komputer. Namun dibidang pengalaman kerja dalam kegiatan pendampingan desa, mereka cukup memberi kontribusi karena pegawai yang berada di Kecamatan rata-rata merupakan personil yang sudah lama berkecimpung bertahun-tahun di wilayah Kecamatan, bahkan ada beberapa yang berasal dari mantan Sekretaris Desa yang diangkat PNS.

Selanjutnya dilihat dari tingkat pendidikan formal maka pegawai Kecamatan Purwodadi dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 4.3
Daftar Pegawai Kecamatan Puwodadi Berdasarkan tingkat Pendidikan Formal

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	S2	1	2,85 %
2	S1 / D IV	11	31,43 %
3	D III	3	8,57%
4	SMA	18	51,44%
5	SMP	2	5,71 %

Sumber : Kecamatan Purwodadi,2018

Dari tabel 4.3 diatas maka dapat dilihat dari tingkat pendidikan formal sejumlah 35 pegawai didominasi dengan latar belakang pendidikan SMA sebesar 51,44%, selebihnya adalah SMP (5,71 %), Diploma III (8,57 %), Strata I/Diploma IV (31,43%) dan dengan latar belakang pendidikan Strata II (2,85 %).Hal ini menandakan belum optimalnya tingkat pendidikan PNS sesuai dengan ketentuan pendidikan minimal yang berlaku.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam melakukan penelitian yang menggunakan instrumen berupa kuesioner, diperlukan pengukuran yang berkaitan dengan validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Hal ini sangat penting untuk menentukan apakah alat pengukuran tersebut dapat digunakan atau tidak dalam mengumpulkan data yang diperlukan, sehingga dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis yang tepat sasaran. Oleh karena itu, sangat diperlukan instrumen penelitian yang memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi.

a. Uji Validitas

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS versi 23 *for windows*. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk r hitung tiap butir dapat dilihat pada tampilan *output Cronbach Alpha* pada kolom (*Corrected Item - Total Correlation*) dengan r tabel untuk *degree of freedom (df) = n - 2*, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan

nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali,2006). Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kemampuan Kerja	X _{1.1}	0.690	0.325	Valid
	X _{1.2}	0.458	0.325	Valid
	X _{1.3}	0.758	0.325	Valid
	X _{1.4}	0.656	0.325	Valid
	X _{1.5}	0.580	0.325	Valid
	X _{1.6}	0.804	0.325	Valid
	X _{1.7}	0.746	0.325	Valid
Motivasi Kerja	X _{2.1}	0.684	0.325	Valid
	X _{2.2}	0.816	0.325	Valid
	X _{2.3}	0.625	0.325	Valid
	X _{2.4}	0.443	0.325	Valid
	X _{2.5}	0.754	0.325	Valid
	X _{2.6}	0.684	0.325	Valid
	X _{2.7}	0.655	0.325	Valid
Kinerja	Y.1	0.789	0.325	Valid
	Y.2.	0.877	0.325	Valid
	Y.3	0.720	0.325	Valid
	Y.4	0.858	0.325	Valid
	Y.5	0.769	0.325	Valid
	Y.6	0.542	0.325	Valid
	Y.7	0.641	0.325	Valid
	Y.8	0.875	0.325	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada Tabel 4.4 yang dilakukan menggunakan metode korelasi *pearson product moment* dapat dideskripsikan bahwa instrumen kemampuan kerja diperoleh 7 item valid, instrument motivasi kerja diperoleh 7 item valid dan untuk instrument kinerja juga diperoleh 8 item valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 23.0 *for Windows*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas instrumen dari 35 responden pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria Nunnally	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,795	<i>Cronbach Alpha</i> > 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,789	<i>Cronbach Alpha</i> > 0,60	Reliabel
Kinerja	0,894	<i>Cronbach Alpha</i> > 0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa instrument penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Artinya jawaban terhadap pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

D. Analisis Data

Sebelum dilakukan uji hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi

linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang terdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnof*. Suatu model regresi memiliki distribusi data normal jika nilai *Asymp Sig* lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas Model Regresi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.00148423
Most Extreme Differences	Absolute	.183
	Positive	.085
	Negative	-.183
Kolmogorov-Smirnov Z		1.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Olah Data, 2018

Hasil uji normalitas terhadap residual model regresi diperoleh *asymp sig* 0,194 > 0,05 menunjukkan data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika

terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem ultikolinierita. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diuang kembali (Singgih Santoso, 2010).

Dasar pengambilan keputusan pada Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yakni:

- Melihat nilai Tolerance

Jika nilai Tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika nilai Tolerance < 0,10 maka terjadi multikolinieritas.

- Melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor)

Jika nilsi VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika VIP> 10,00 maka terjadi multikolinieritas.

Dari data Uji multikolinieritas menggunakan SPSS 23 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7

Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	6.287	5.151		1.221	.231		
kemampuan	.366	.131	.349	2.806	.008	.988	1.013
motivasi	.675	.127	.663	5.330	.000	.988	1.013

a. Dependent Variable: kinerja

Kesimpulan:

- Kemampuan Kerja

Nilai Tolerance (0,988) > 0,05 dan nilai VIF (1,013) < 0,10 berarti antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

- Motivasi kerja

Nilai Tolerance (0,988) > 0,05 dan nilai VIF (1,013) < 0,10 artinya antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y). Uji Linearitas merupakan salah satu syarat sebelum dilakukannya Uji Regresi Linear.

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Linearitas adalah:

- Jika nilai Signifikansi > 0,05 dan $F_{\text{Hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y).
- Jika nilai Signifikansi < 0,05 dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y).

Berdasarkan hasil Uji Linearitas melalui Program SPSS 23 *for windows* dapat dicermati sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Linearitas Variabel Kemampuan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * kemampuan	Between Groups	(Combined)	184.260	12	15.355	.766	.678
		Linearity	47.339	1	47.339	2.360	.139
		Deviation from Linearity	136.920	11	12.447	.621	.792
Within Groups			441.283	22	20.058		
Total			625.543	34			

Kesimpulan 1:

Terdapat hubungan yang linearitas dan signifikan antara variabel kemampuan kerja (X) dengan kinerja (Y) dikarenakan nilai Signifikansi (0,792) > 0,05 dan $F_{Hitung} (0,621) < F_{tabel}(2,26)$. Selanjutnya uji Linearitas variabel motivasi kerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.9
Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * motivasi	Between Groups	(Combined)	457.593	14	32.685	3.892	.003
		Linearity	243.892	1	243.892	29.043	.000
		Deviation from Linearity	213.701	13	16.439	1.958	.086
Within Groups			167.950	20	8.397		
Total			625.543	34			

Kesimpulan 2:

Terdapat hubungan yang linearitas dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X) dengan kinerja (Y) dikarenakan nilai Signifikansi (0,86) > 0,05 dan $F_{Hitung} (1,958) < F_{tabel}(2,25)$

4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi 1

Model	B	t	Sig
1 (Constant)	6.287	1.221	.231
kemampuan	.366	2.806	.008
motivasi	.675	5.330	.000

Hasil analisis regresi diperoleh konstanta regresi (a)=6,287, b1=0,366 dan b2=0,675 maka persamaan regresi yang dibentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,287 + 0,366 X_1 + 0,675 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta regresi (a)=6,287 adalah nilai kinerja pegawai sebesar 6,287 jika kemampuan kerja dan motivasi kerja bernilai 0.

b. Koefisien variabel kemampuan kerja (b1)=0,366

Menunjukkan jika variabel kemampuan kerja bertambah 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat 0,366 dengan asumsi nilai motivasi kerja sebesar 0.

c. Koefisien variabel motivasi kerja (b2) = 0,675

Menunjukkan jika variabel motivasi kerja bertambah 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat 0,675 dengan asumsi kemampuan kerja senilai 0.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel. Hasil uji t dalam regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi 2

Model	B	t	Sig
1 (Constant)	6.287	1.221	.231
kemampuan	.366	2.806	.008
motivasi	.675	5.330	.000

1) Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

a) Hipotesa

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi.

Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi.

b) Pada output analisis regresi, koefisien regresi variabel kemampuan kerja besar 0,366 dengan t_{hitung} sebesar 2,806 dengan $p=0,008$. Adapun t_{tabel} dengan $df = 32$ adalah 1,694.

c) Menentukan *level of significant*

Menentukan nilai signifikansi dalam penelitian ini adalah 5%.

d) Kesimpulan

Kriteria :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p > 0,05$ maka Ho diterima

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,806 > 1,694$ dan $p(0,008) < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi.

2) Variabel Motivasi Kerja (X_1)

a) Hipotesa

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi.

H_a : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi.

b) Pada output analisis regresi, koefisien regresi variabel motivasi kerja besar 0,675 dengan t_{hitung} sebesar 5,330 dengan $p=0,000$. Adapun t_{tabel} dengan $df = 32$ sebesar 1,694.

c) Menentukan *level of significant*

Menentukan nilai signifikansi dalam penelitian ini adalah 5%.

d) Kesimpulan

Kriteria :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p > 0,05$ maka H_0 diterima

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,330 > 1,694$, dan $p(0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Hasil Uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.240	2	159.620	16.676	.000 ^b
	Residual	306.303	32	9.572		
	Total	625.543	34			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, kemampuan

1) Hipotesa

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi.

Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi.

2) Hasil F hitung

Berdasarkan output model regresi diperoleh F_{hitung} 16,676 dengan $p=0,000$ dan F_{tabel} sebesar 3,294.

3) Hasil Taraf Signifikansi

Menentukan nilai signifikansi dalam penelitian ini adalah 5%.

4) Kesimpulan

Kriteria :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $p < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $p > 0,05$ maka H_0 diterima

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $16,676 > 3,294$ dan $p(0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerjasecara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.480	3.094

a. Predictors: (Constant), motivasi, kemampuan

Hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien korelasi 0,714 dan besaran koefisien determinasi (Adjusted R Square) 0,48 sama dengan 48% . Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja sebesar 48% sedangkan 52% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai

di Kecamatan Purwodadi. Hal ini ditunjukkan dengan besaran $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,806 > 1,694$ dan $p(0,008) < 0,05$. Artinya semakin tinggi kemampuan kerja maka kinerjanya semakin meningkat, begitu pula sebaliknya semakin rendah kemampuan kerja maka kinerjanya akan semakin rendah.

Hersey dan Blanchard (1990) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana yakni kemampuan teknis, kemampuan sosial dan kemampuan konseptual. Kemampuan kerja tidak hanya berhubungan dengan bakat, pengetahuan, pendidikan, pelatihan dan pengalaman dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Namun kemampuan kerja juga berhubungan dengan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain. Hal ini ditunjukkan dengan besaran nilai tingkat kemampuan kerjasama hasil olah data dari responden yang melebihi indikator kemampuan kerja lainnya, dimana di Kecamatan Purwodadi sudah terbangun tingkat kerjasama yang tinggi terhadap rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan.

Kemampuan kerja setiap pegawai dari segi pengetahuan yaitu tingkat pendidikan dan pemahaman akan Peraturan perundang-undangan akan sangat membantu dalam pemilihan metode dan dan teknis pelaksanaan pekerjaan. Ketiga hal tersebut harus dapat dikembangkan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi itu sendiri, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Apabila pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta

menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan organisasi. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Perkembangan reformasi birokrasi yang cepat dan ketat akan mendorong suatu organisasi Pemerintah penyelenggara pelayanan publik untuk meningkatkan kemampuan pegawai, agar kinerjanya bisa tercapai, bahkan melampaui target. Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani (2017) yang meneliti mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal) dimana hasil uji Ftest menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi. Hal ini dapat dilihat dari besaran $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,330 > 1,694$, dan $p(0,000) < 0,05$. Artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja seorang pegawai, namun semakin rendah motivasinya maka semakin rendah kinerja pegawai tersebut.

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong karyawan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk

mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja yang diperoleh karyawan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu organisasi. Menurut McClelland dalam Wibowo (2017), individu dapat memiliki motivasi jika memang dirinya memiliki keinginan untuk berprestasi lebih baik dibandingkan lainnya. Terdapat 3 kebutuhan yang dijelaskan di dalam teori ini yakni kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik diperlukan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai yang baik menyebabkan pegawai akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal. Dari instrumen penelitian yang sudah diisi responden, motivasi terbangun kuat ketika pegawai memperoleh penghargaan dan perhatian atas prestasi yang dicapainya. Selain itu hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, antara rekan kerja mampu memotivasi pegawai dan membuat semangat kerja pegawai meningkat sehingga kepuasan kerja juga akan didapatkan. Selanjutnya indikator lain yang memotivasi pegawai adalah adanya peluang untuk pengembangan karir pegawai.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukarani (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Columbindo 74 Perdana Cabang Purworejo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai maka semakin rendah kinerja pegawai tersebut. Artinya artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada kemampuan kerja dan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai yang lebih besar.

Hal ini sesuai dengan teori kinerja yang dirumuskan oleh John W. Atkinson dalam Wibowo (2017) yang mengindikasikan bahwa kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan dengan model persamaan $kinerja=f(\text{motivasi, kemampuan})$. Selanjutnya Keith Davis dalam Mangkunegara (2017) juga merumuskan bahwa *Human Performance* $(P)=Ability(A)+Motivation(M)$.

Adapun dalam penelitian ditunjukkan ketika kemampuan akan pemahaman peraturan perundang-undangan, tingkat kemampuan pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur kerja, dan tingkat kemampuan akan operasional sistem aplikasi komputer semakin tinggi, maka akan mendongkrak kinerja sehingga target kerja dapat terealisasi.

Hasil olah data instrumen penelitian menunjukkan bahwa penghargaan akan prestasi kerja dan tingkat kerjasama dalam *teamwork* dapat memotivasi pegawai untuk lebih giat bekerja. Adapun untuk nilai

koefisien determinasinya adalah sebesar 0,48 atau 48 % menunjukkan pengaruh hubungan antara kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai adalah sedang/cukup, artinya setiap perubahan pada kemampuan kerja dan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan 52 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah. Artinya semakin tinggi kemampuan kerja maka kinerja semakin meningkat.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah. Semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja semakin meningkat.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah. Semakin tinggi kemampuan kerja dan motivasi kerja maka kinerja semakin meningkat.

B. Saran

1. Bagi instansi Pemerintah Kecamatan Purwodadi, guna meningkatkan kemampuan kerja pegawai sebaiknya perlu diadakan pelatihan untuk mengembangkan penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem aplikasi komputer, penyatuan persepsi pemahaman terhadap tujuan dan kebijakan organisasi sehingga target kinerja bisa terealisasi sesuai rencana. Selanjutnya pegawai juga harus dimotivasi untuk meningkatkan pengetahuan akan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pekerjaan,

dikarenakan pemahaman yang menyeluruh terhadap peraturan maka akan meminimalisir permasalahan. Apalagi dengan peran Kecamatan Purwodadi selaku fasilitator pendampingan kegiatan desa maka pegawainya harus memahami Peraturan-peraturan terkait desa. Penekanan bekerja dalam *teamwork* akan memberi dampak positif bagi percepatan penyelesaian pekerjaan. Selanjutnya juga perlu dikembangkan hubungan antara atasan dan bawahan, sesama rekan kerja yang harmonis sehingga akan memotivasi pegawai dalam bekerja untuk lebih giat. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih tinggi, maka sebaiknya perlu adanya evaluasi, pengendalian secara berkala dan umpan balik yang lebih baik agar perencanaan dapat terlaksana sesuai jadwal yang ditentukan.

2. Bagi peneliti lain, dari hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasinya sebesar 0,714 dalam artian pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja sebesar 48% berada dalam nilai cukup/sedang. Selebihnya 52% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk kedepannya agar diperoleh nilai pengaruh yang kuat, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lainnya dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Choirul (2013), *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Malang*, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/98> (diakses 15 Juli 2018)
- Busro, Muhammad (2018), *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group
- Ghozali, Imam (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang:2011
- Handoko, Hani (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hersey, Paul dan Kenneth H Blanchard (1990), *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, Abdul Aziz dkk (2017), *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*, Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah
<http://muqtasid.iainsalatiga.ac.id/index.php/muqtasid/article/view/1153> (diakses 10 September 2018)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Bupati Purworejo, Nomor 87 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan di Lingkungan Kabupaten Purworejo.
- Robbins, Stephen dan P. Timothy A. Judge (2017), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2010), *Statistik NonParametrik Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P (2012), *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta

Sukarani (2013), *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Columbindo Perdana Cabang Purworejo*, Jurnal Pendidikan Ekonomi
<http://ejournal.umpwr.ac.id/index.php/oikonomia/article/view/369>(diakses 10 September 2018)

Shafiah, Septiani Agustinadkk (2012),*Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang*, Jurnal Administrasi Publik.(online)
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/863> (diakses 15 Juli 2018)

Wibowo (2017), *Manajemen Kinerja*, Depok: PT RajaGrafindo Persada.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat