

Analysis of The Influence Between Motivation, Ability and Accuracy of Task In Improving Performance Civil Servants in Environmental Personnel Board Java Province

Egi Kurniawan¹⁾, Maria Magdalena Minarsih²⁾, Edward Gagah PT³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2),3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

This study aims to discuss about "Analysis of The Influence Between Motivation, ability and accuracy of Task In Improving Performance Civil Servants in Environmental Personnel Board Java Province" with problems that have been identified as follows that in order to carry out basic tasks in the field of employment, it is necessary personnel resources that have the capability and high labor productivity, the need for motivation so that employees have a high morale, the existence of facilities and infrastructures that support the implementation of the tasks and duties of employees, enforcement of regulations for improving employee discipline, and supervision as control employees in carrying out the work.

From the results of questionnaires showed that the performance of the Regional Employment Board Central Java Province can be viewed from the aspect of employee skill levels, motivation and staffing patterns. While the efforts made by the Regional Employment Agency of Central Java province in improving the performance of employees is to increase the ability of employees, increase motivation and improve management functions.

Finally the authors to conclude that the Agency's efforts Regional Employment Board of Central Java Province in improving the performance of employees already performing well, but still needs to be improved in the future so that the principal task of the Regional Personnel Agency of Central Java Province can be achieved in accordance with the vision and mission of the organization that has been formulated.

Keywords: Motivation, Ability, Accuracy Task, Performance

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk membahas tentang “Analisis Pengaruh Antara Motivasi, Kemampuan Dan Ketepatan Tugas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah” dengan permasalahan yang telah diidentifikasi sebagai berikut bahwa untuk melaksanakan tugas-tugas pokok dibidang kepegawaian, maka diperlukan sumber daya aparatur yang memiliki kemampuan dan produktivitas kerja yang tinggi, perlunya pemberian motivasi agar pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, keberadaan sarana dan prasarana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai, penegakan peraturan-peraturan untuk meningkatkan disiplin pegawai, dan pengawasan sebagai kontrol terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari hasil penyebaran kuesioner didapatkan bahwa kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dapat ditinjau dari aspek tingkat kemampuan pegawai, motivasi kerja, dan pola penempatan pegawai. Sedangkan upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan meningkatkan kemampuan pegawai, meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan fungsi-fungsi manajemen.

Akhirnya penulis dapat menyimpulkan bahwa upaya Badan Kepegawian Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam meningkatkan kinerja pegawainya sudah terlaksana dengan baik, namun masih perlu ditingkatkan di masa yang akan datang agar tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi organisasi yang telah dirumuskan.

Katakunci : Motivasi, Kemampuan, Ketepatan Tugas, Kinerja

PENDAHULUAN

Lengsernya rezim orde baru dan munculnya orde reformasi membawa banyak harapan disertai perubahan terhadap sendi-sendi kehidupan bangsa. Reformasi muncul sebagai akibat terjadinya peningkatan berbagai aspek kehidupan masyarakat yang ditandai dengan meningkatnya tingkat pendidikan, terbukanya berbagai

isolasi, kebebasan mengeluarkan pendapat serta kemudahan dalam melakukan akses informasi. Kondisi ini memberikan dampak terhadap pola perilaku dan pola pikir masyarakat dalam menyikapi berbagai kebijakan pemerintah dalam hal pengambilan keputusan.

Masyarakat pada saat ini sudah semakin kritis dalam mencermati

penyelenggaraan kekuasaan Negara. Segala sesuatu yang dianggap menyimpang atau keluar dari jalur yang semestinya, akan cepat mendapat reaksi dari masyarakat baik secara langsung melalui demonstrasi atau unjuk rasa maupun secara tidak langsung melalui pemberitaan di media massa.

Dalam rangka ikut menyukseskan pelaksanaan pembangunan dan menciptakan masyarakat yang adil dan merata, maka salah satu upaya yang dilakukan adalah memperkuat penyelenggaraan pemerintahan daerah melalui peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan yang profesional oleh para pegawai yang ada, sebab pelaksanaan pembangunan yang merata di seluruh wilayah Negara Indonesia sangat dipengaruhi oleh penyelenggaraan pemerintahan itu sendiri.

Pembangunan pegawai pemerintah atau dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai agar lebih memiliki sikap dan perilaku yang berlandaskan kepada pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan keadilan, sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai negeri berhasil dengan baik serta dapat memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat sesuai dengan tuntunan hati nurani mereka.

Untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang disebutkan di atas, maka perlu dilaksanakan pembinaan yang baik dan teratur, dilakukan secara terus menerus dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi untuk meningkatkan kemampuannya secara

profesional dan berkompetensi secara sehat.

Selain itu, untuk meningkatkan profesionalisme dan prestasi kerja atau kinerja pegawai tersebut harus diperhatikan pula masalah kesejahteraannya, agar pegawai yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian sepenuhnya kepada tugas pokok sehari-hari. Bentuk kesejahteraan disini antara lain adalah kelancaran dalam pemberian gaji atau bentuk lainnya, sehingga setiap pegawai tentunya akan lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja mengingat kesejahteraannya dapat terpenuhi dan diterima sesuai dengan haknya.

Dengan adanya semangat otonomi daerah, Pemerintah Pusat telah mengeluarkan berbagai Peraturan Perundang-undangan dalam rangka desentralisasi kepegawaian, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2000 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang

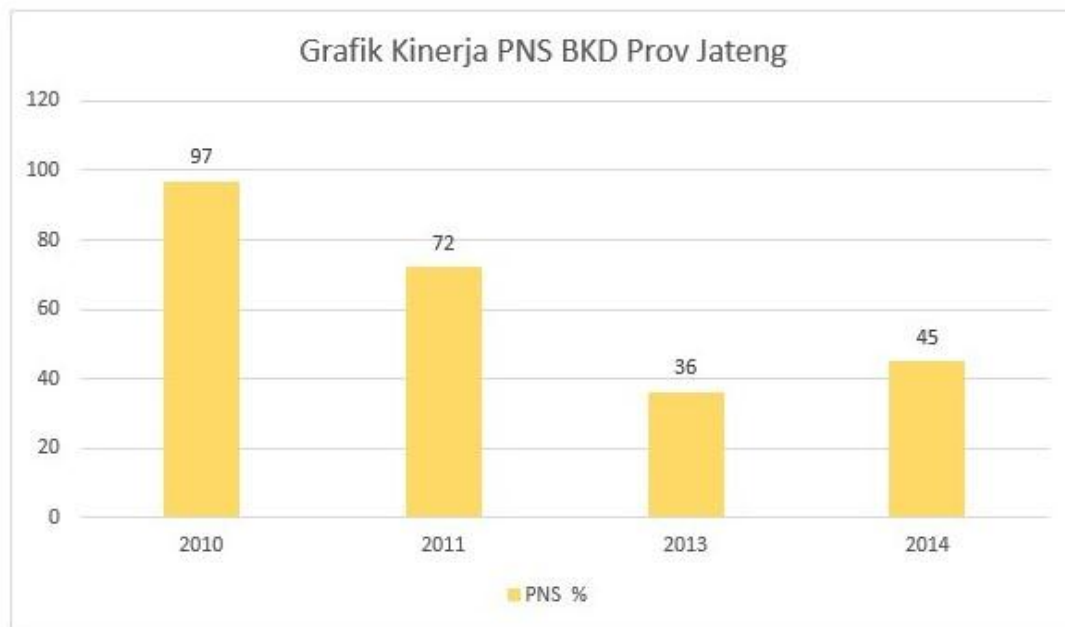
Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.

7. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

8. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

9. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Semakin kompleksnya tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh Badan Kepegawaian Daerah tersebut mengharuskan para pegawainya untuk lebih profesional, taat hukum, rasional, inovatif, dan memiliki integritas yang tinggi serta menjunjung tinggi etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun aparatur pemerintah daerah itu sendiri.



Sumber : Badan Statistik Prov Jateng Thn 2015

Berdasarkan grafik dibawah ini menunjukkan bahwa semakin tahun grafik kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil semakin berkurang atau bisa dikatakan semakin menurun.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Pegawai

- 1) Menjadi anggota suatu kerjasama (organisasi) dengan maksud memperoleh

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia dari Poerwadarminta (2002 : 592), kata Pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya).

Istilah pegawai menurut Wijaya (2002 : 15) mengandung pengertian sebagai berikut :

balas jasa/imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan.

- 2) Berada dalam sistem kerja yang sifatnya lugas/pamrih.
- 3) Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pihak pemberi kerja.
- 4) Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melalui proses penerimaan.
- 5) Dan akan menghadapi masa pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja).

Badan Kepegawaian Daerah

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 pasal 1 ayat (1), disebutkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. BKD mempunyai tugas pokok membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Selanjutnya dalam pasal 4 Keputusan Presiden tersebut, disebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas pokoknya, BKD menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a) Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah;
- b) Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah;
- c) Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah;
- d) Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- e) Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- f) Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang

- ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- g) Penyiapan penetapan gaji, tunjangan, dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundangan-undangan;
 - h) Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah;
 - i) Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah;
 - j) Penyampaian informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara.

Visi dan Misi

Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah :
Menjadi pengelola manajemen kepegawaian yang profesional dan unggul.

Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah :

- a. Perencanaan dan pengembangan pegawai yang obyektif dan transparan;
- b. Pelaksanaan mutasi kepegawaian yang akurat dan terukur;
- c. Peningkatan kualitas pegawai melalui pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja;
- d. Peningkatan disiplin dan kesejahteraan serta pelaksanaan netralitas pegawai;
- e. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian yang akurat dan terintegrasi;

- f. Peningkatan tertib administrasi dan layanan prima kepegawaian.

Pegawai Negeri Sipil

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari rumusan di atas ditarik kesimpulan bahwa terdapat unsur-unsur yang harus dipenuhi oleh seseorang agar dapat disebut sebagai Pegawai Negeri, yaitu :

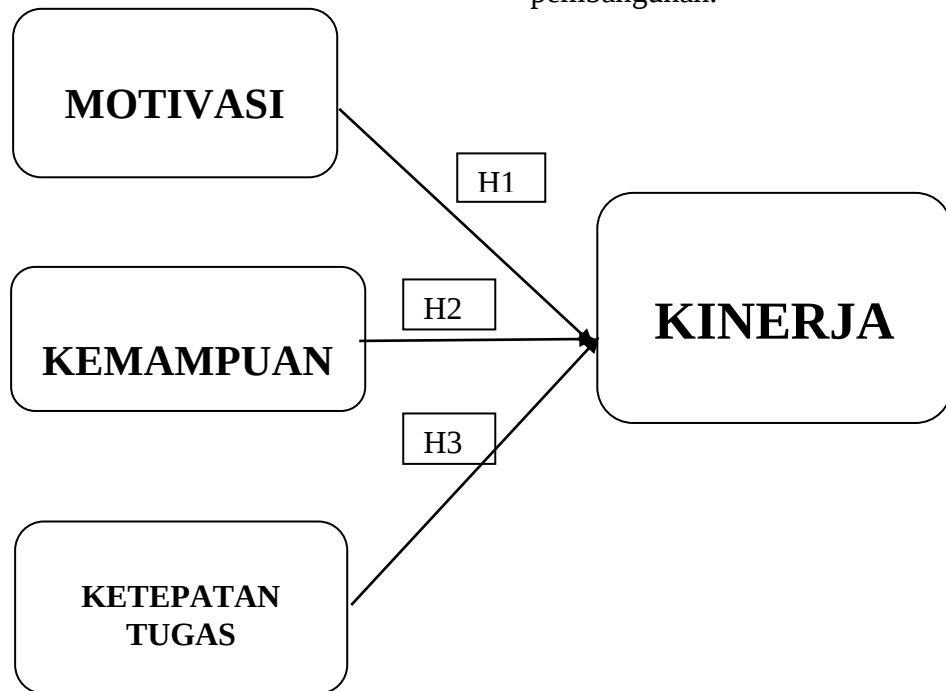
1. Memenuhi syarat yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
3. Diserahi tugas dalam jabatan negeri atau jabatan negara lainnya;
4. Digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun jenis Pegawai Negeri berdasarkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 2 adalah :

1. Pegawai Negeri terdiri dari :
 - a. Pegawai Negeri Sipil;
 - b. Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan

- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
2. Pegawai Negeri Sipil terdiri dari :
- Pegawai Negeri Sipil Pusat; dan
 - Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 dijelaskan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan.



TABEL
VARIABEL DAN INDIKATOR

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai	a. Kemampuan	▪ Diklat Penjenjangan ▪ Diklat Teknis Fungsional ▪ Tugas Belajar
	b. Motivasi	▪ Pemberian Penghargaan (Reward) ▪ Pemberian Sanksi (Punishment)

		▪ Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai ▪ Meningkatkan Sarana Dan Prasarana Kerja ▪ Penataan Ruangan Kantor
	c. Ketepatan Posisi	▪ Meningkatkan Fungsi Perencanaan ▪ Meningkatkan Fungsi Pengorganisasian ▪ Meningkatkan Fungsi Penggerakan/Pengarahan ▪ Meningkatkan Fungsi Pengawasan ▪ Kemampuan memahami tugas, kewajiban dan wewenang yang dimiliki ▪ Kemampuan untuk merencanakan dan mengimplementasikan program kerja masing-masing ▪ Mempunyai pengetahuan tentang peraturan perundangan yang terkait dengan tupoksi dan mekanisme kerja organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu proses mencari atau menemukan fakta secara sistematis dalam waktu tertentu dengan menggunakan metode ilmiah berdasarkan aturan-aturan yang berlaku. Fungsi penelitian adalah mencari

kejelasan dan jawaban terhadap permasalahan serta memberikan alternatif bagi kemungkinan yang dapat digunakan untuk pemecahan masalah. Metode penelitian merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu penelitian karena menyangkut cara kerja untuk memahami obyek penelitian.

Metode penelitian menurut Sugiyono (2002 : 1), Merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan itu dilandasi dengan metode keilmuan. Lebih lanjut dengan cara ilmiah ini diharapkan akan mendapatkan data yang obyektif, valid dan reliabel. Obyektif berarti semua orang yang akan memberikan penafsiran yang sama; valid berarti adanya ketepatan antara data yang terkumpul oleh peneliti dengan data yang terjadi pada obyek yang sesungguhnya; dan reliabel berarti adanya ketepatan/keajegan/konsisten data yang didapat dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan induktif. Nawawi (2003 : 63) mengatakan bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lainnya) pada saat sekarang berdasarkan fakta yang nampak atau sebagaimana adanya.

Menurut Hadari Nawawi (2003 : 65) penelitian kuantitatif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Memusatkan perhatian pada masalah-masalah yang ada

Metode Analisis

Analisa Kualitatif

Analisa kualitatif ini digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan dan sifatnya non statistik.

Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah analisa yang berhubungan dengan perhitungan statistik.

Hipotesis

pada saat penelitian dilakukan (saat sekarang) atau masalah-masalah yang aktual.

- b. Menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya dan diiringi dengan interpretasi rasional yang akurat.

Pada hakekatnya metode kuantitatif adalah untuk mencari pemahaman dan makna yang terkandung dalam fokus penelitian. Sedangkan pemahaman akan makna tersebut dapat diperoleh terutama setelah peneliti melakukan penelitian di lapangan.

Menurut Mardalis (2008 : 15) pendekatan induktif adalah cara berfikir induktif berpijak pada fakta-fakta yang bersifat khusus kemudian diteliti dan akhirnya ditemui pemecahan persoalan yang bersifat umum. Induktif merupakan cara berfikir dimana ditarik suatu kesimpulan yang bersifat umum dari berbagai kasus yang bersifat individual. Penarikan kesimpulan secara induktif dimulai dengan lingkup yang khas dan terbatas dalam menyusun argumentasi yang diakhiri dengan pernyataan-pernyataan yang bersifat umum.

Atas dasar uraian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesa sebagai berikut: “Adanya pengaruh yang positif antara motivasi, kemampuan dan penempatan tugas terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan.”

Populasi

Menurut Arikunto (2002 : 108), “Populasi adalah keseluruhan himpunan terbesar dari manusia, benda, tumbuhan, gejala peristiwa sebagai sumber yang memiliki karakteristik dalam suatu penelitian”.

Lebih lanjut Nawawi (2003 : 141), mengatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, nilai test atau peristiwa-peristiwa, sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian”.

Secara sederhana dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi sebagai keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, hewan serta gejala atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu, yang dipelajari dan ditarik kesimpulannya untuk keperluan penelitian.

Sampel

Menurut Moh. Nazir (2013 : 325), “Survei sampel adalah suatu prosedur dimana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi yang dijadikan sampel”.

Arikunto (2002 : 117) menyatakan bahwa Sampling bertujuan atau

$$n = \frac{N}{1 + N (Moe)^2}$$

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

Moe = *Margin Of Error* merupakan tingkat kesalahan maksimal yang masih dapat di toleransi sebesar 10% (0,1)

Sumber Data

Sumber data menurut Suharsimi Arikunto (2002 : 107), adalah subyek darimana data dapat diperoleh. Sumber data dapat diklasifikasikan menjadi 3 yaitu:

- 1) *Person*, yaitu sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui

purposive sample dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Teknik ini biasanya dilakukan karena beberapa pertimbangan misalnya alasan waktu, tenaga dan dana sehingga tidak mengambil sampel yang besar dan jauh.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak di selidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya (Djarwanto dan Pangestu, 2002:57). Jumlah sampel penelitian yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode *Simple Random Sampling*, dimana semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Sutrisno Hadi, 2003:84). Perhitungan sampelnya menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2003:38) :

wawancara atau jawaban tertulis melalui angket/kuesioner.

- 2) *Place*, yaitu sumber data yang bisa menyajikan tampilan berupa keadaan diam atau bergerak.
- 3) *Paper*, yaitu sumber data yang menyajikan tanda-tanda

berupa huruf, angka, gambar atau simbol-simbol lain.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2002 : 197), “Pengumpulan data adalah juga dapat diartikan sebagai prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data dengan masalah-masalah penelitian yang diperoleh”. Sedangkan menurut Moh. Nazir (2013 : 211), “Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan”.

Untuk memperoleh data serta informasi yang relevan dengan fokus penelitian, maka penulis menggunakan cara pengumpulan data dengan teknik sebagai berikut :

1) Kuesioner

Nazir (2011 : 212) menyatakan bahwa “Kuesioner atau *schedule* tidak lain dari sebuah set pertanyaan yang logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai hipotesis”.

2) Observasi

Seringkali orang mengartikan observasi sebagai suatu aktiva yang sempit, yakni memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata. Di dalam pengertian psikologik, observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi, mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap.

3) Pengolahan Data

Pengolahan data ini dimaksudkan untuk mengubah data mentah menjadi data siap dipakai atau disajikan. Proses pengolahan data menggunakan langkah langkah sebagai berikut :

a. Editing

Adalah memeriksa atau meneliti kembali apakah terdapat kesalahan dalam pengisian daftar pertanyaan, kemudian dibetulkan serta mempelajari data yang kurang jelas.

b. Coding

Adalah pemberian tanda kode tertentu atas jawaban yang telah diberikan responden menurut kategori kategori tertentu dengan tujuan agar lebih mudah dalam penganalisaan.

c. Tabulasi

Adalah proses untuk menghitung frekuensi jawaban masing-masing kategori, dimana penyajian diwujudkan dalam bentuk tabel.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah indikator-indikator kuesioner yang digunakan suatu variabel dinyatakan sah untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel. Nilai r hitung didapat dari hasil kolerasi jawaban responden di setiap item pertanyaan yang proses kolerasinya menggunakan program aplikasi SPSS versi 22. Sementara r tabel didapat dengan menggunakan r tabel *product moment* , yaitu dengan $df = n - 2$, $100 - 2 = 98$ dan $sig. A = 0.05$ maka didapat r tabel satu sisi sebesar 0.165. Ketentuan untuk uji validitas yaitu

apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka uji validitas dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :
 indikator/kuesioner dinyatakan valid.

Tabel
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi	Ke – 1	0.714	0.197	Valid
	Ke – 2	0.766	0.197	Valid
	Ke – 3	0.770	0.197	Valid
	Ke – 4	0.864	0.197	Valid
Kemampuan	Ke – 1	0.692	0.197	Valid
	Ke – 2	0.787	0.197	Valid
	Ke – 3	0.765	0.197	Valid
	Ke – 4	0.861	0.197	Valid
Ketepatan Tugas	Ke – 1	0.709	0.197	Valid
	Ke – 2	0.828	0.197	Valid
	Ke – 3	0.771	0.197	Valid
	Ke – 4	0.880	0.197	Valid
Kinerja	Ke – 1	0.757	0.197	Valid
	Ke – 2	0.734	0.197	Valid
	Ke – 3	0.719	0.197	Valid
	Ke – 4	0.868	0.197	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah indikator/kuesioner yang digunakan oleh suatu variabel dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Tingkat kehandalan indikator/kuesioner dapat dilihat dari konsistensi jawaban responden apabila diajukan kuesioner

Tabel

Hasil Uji Reliabilitas

yang sama. Pada penelitian ini tingkat reliabilitas suatu indikator/kuesioner dapat diukur melalui nilai *cronbach's alpha* yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.60 maka indikator/kuesioner tersebut dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
----------	-------------------------	------------

Motivasi	0.779 > 0.60	Reliabel
Kemampuan	0.782 > 0.60	Reliabel
Ketepatan Tugas	0.811 > 0.60	Reliabel
Kinerja	0.771 > 0.60	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Diolah,
2015

Uji Normalitas

Model regresi yang digunakan harus memenuhi asumsi normalitas yaitu penyebaran data kecil sampai besar merata. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* yaitu apabila nilai sig lebih besar dari 0.05 maka model regresi berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas menggunakan aplikasi spss versi 22 :

Tabel

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MOTIVASI	KEMAMPUAN	KETEPATAN	KINERJA
N		100	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	14,0800	14,2000	14,2900	14,1400
	Std. Deviation	2,84154	2,91634	2,94150	2,94399
Most Extreme Differences	Absolute	,113	,117	,086	,095
	Positive	,113	,117	,085	,079
	Negative	-,096	-,114	-,086	-,095
Test Statistic		,113	,117	,086	,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,155	,127	,444	,331

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi juga harus terbebas dari masalah heteroskedastisitas yaitu adanya tidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian

heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser, yaitu apabila nilai sig lebih besar dari 0.05 maka model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas :

Tabel

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,565	,465		3,364	,001
MOTIVASI	-,009	,064	-,030	-,145	,885
KEMAMPUAN	-,045	,063	-,150	-,706	,482
KETEPATAN	,022	,066	,073	,329	,743

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2015

Uji Multikolinearitas

Pada model regresi ini maka diantara variabel independen tidak boleh terjadi *problem* multikolinearitas yaitu adanya hubunganyang sangat kuat diantara variabel

independen. Antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* diatas 0.1 dan *VIF* dibawah 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,802	,761		1,053	,295		
MOTIVASI	,313	,104	,302	3,000	,003	,237	4,213
KEMAMPUAN	,347	,104	,344	3,348	,001	,229	4,371
KETEPATAN	,280	,108	,280	2,597	,011	,207	4,829

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian mengenai kolerasi antara motivasi, kemampuan dan ketepatan tugas terhadap kinerja pegawai di BKD Provinsi Jawa Tengah

dianalisa dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan dari analisa dengan program aplikasi SPSS versi 22 maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,802	,761		1,053	,295		
MOTIVASI	,313	,104	,302	3,000	,003	,237	4,213
KEMAMPUAN	,347	,104	,344	3,348	,001	,229	4,371
KETEPATAN	,280	,108	,280	2,597	,011	,207	4,829

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas maka bisa dibuat persamaan linear dari nilai *Unstandardized Coefficients* sebagai berikut :

$$Y = 0.802 + 0.313 X_1 + 0.347 X_2 + 0.280 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- ❖ Konstanta (α) = 0.802, artinya apabila tidak perubahan pada motivasi, kemampuan dan ketepatan tugas maka nilai kinerja pegawai di BKD Provinsi Jawa Tengah sebesar 0.802.
- ❖ Motivasi (β_1) = 0.313. Nilai positif yang didapat menunjukkan bahwa semakin besar motivasi yang timbul maka semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut.
- ❖ Kemampuan (β_2) = 0.347. Nilai positif yang didapat menunjukkan bahwa semakin besar kemampuan seorang pegawai maka semakin meningkat pula kinerjanya.

- ❖ Ketepatan Tugas (β_3) = 0.280. Nilai positif yang didapat menunjukkan bahwa ketepatan posisi dapat menunjang kinerja pegawai tersebut.

Uji – t

Uji – t ini digunakan untuk melihat pengaruh motivasi, kemampuan dan ketepatan tugas terhadap kinerja pegawai secara parsial. Pada penelitian ini ditentukan bahwa untuk penerimaan hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig \leq \alpha = 0.05$. Nilai t_{hitung} didapat dari proses pengolahan data menggunakan program SPSS versi 22. Sementara t_{tabel} didapat dengan menggunakan $df = n - 2, 100 - 2 = 98$, dengan taraf $sig \alpha = 0.05$ maka didapat r_{tabel} dua sisi sebesar 1.984. Hasil uji – t dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel
Uji – t

Coefficient

MOTIVASI	,313	,104	,302	3,000
KEMAMPUAN	,347	,104	,344	3,348
KETEPATAN	,280	,108	,280	2,597

a. Dependent Variable: KINERJA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,802	,761		1,053	,295		

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Uji – F

Uji – F ini digunakan untuk melihat pengaruh motivasi, kemampuan dan ketepatan tugas terhadap kinerja secara simultan. Pada penelitian ini di tentukan bahwa untuk penerimaan hipotesis yaitu F hitung $>$ F tabel dan $\text{sig} \leq \alpha =$

0.05. Nilai F hitung didapat dari proses pengolahan SPSS versi 22. Sementara F tabel didapat dengan menggunakan $df_1 = k = 3$, $df_2 = n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$, dengan taraf $\text{sig } \alpha = 0.05$ maka didapat sebesar 2.699, berikut hasil uji – F nya sebagai berikut :

Tabel
Uji – F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659,613	3	219,871	106,375	,000 ^b
	Residual	198,427	96	2,067		
	Total	858,040	99			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KETEPATAN, MOTIVASI, KEMAMPUAN

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel motivasi,

kemampuan dan ketepatan tugas dalam menjelaskan variabel kinerja. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 ^a	,769	,762	1,43769

a. Predictors: (Constant), KETEPATAN, MOTIVASI, KEMAMPUAN

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2015

Intepretasi

Taliziduhu Ndraha (2003 : 196) mengungkapkan bahwa : Kata kinerja adalah kosakata baru dalam bahasa Indonesia, digunakan sebagai padanan kata *performance*. Kinerja berasal dari kata kerja, diberi sisipan in,

menjadi kinerja. Dari sudut *accountability*, kinerja adalah pelaksanaan tugas atau perintah (*task accomplishment*), dari segi *obligation*, kinerja adalah kewajiban untuk menepati janji (penetapan janji), dan dari segi *cause*, kinerja adalah proses tindakan (prakarsa) yang

diambil menurut keputusan batin berdasarkan pilihan bebas pelaku pemerintahan yang bersangkutan dan kesiapan memikul segala resiko.

Definisi lain menurut Prawirosentono (2003 : 2), “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Kinerja seorang pegawai dapat ditentukan dengan beberapa faktor. Pada penelitian ini saya mengangkat faktor motivasi, kemampuan dan ketepatan tugas seorang pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

PENUTUP

Simpulan

Simpulan dari hasil penelitian mengenai kolerasi antara motivasi, kemampuan dan ketepatan tugas terhadap kinerja karyawan di BKD Provinsi Jawa Tengah sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis motivasi terhadap kinerja mendapatkan t hitung = $3.000 > t$ tabel = 1.984 dan $\text{sig } 0.003 < 0.05$. Dengan hasil ini maka membuktikan hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan tersebut.
2. Hasil uji hipotesis kemampuan terhadap kinerja

mendapatkan t hitung = $3.348 > t$ tabel = 1.984 dan $\text{sig } 0.001 < 0.05$. Dengan hasil ini maka membuktikan hipotesis yang menyatakan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan adanya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai maka dapat sangat menunjang kinerja seorang pegawai tersebut agar lebih meningkat.

3. Hasil uji hipotesis ketepatan tugas terhadap kinerja mendapatkan t hitung = $2.597 > t$ tabel = 1.984 dan $\text{sig } 0.011 < 0.05$. Dengan hasil ini maka membuktikan hipotesis yang menyatakan ketepatan tugas berpengaruh terhadap kinerja. Dengan tepatnya posisi yang sesuai dengan keterampilan, bakat serta pendidikan terakhir yang di tempuh seorang pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja seorang pegawai tersebut.
4. Hasil hipotesis simultan mendapatkan F hitung = $106.375 > F$ tabel = 2.699 dan $\text{sig } 0.000 < 0.05$. Dengan hasil ini maka membuktikan hipotesis yang menyatakan motivasi, kemampuan dan ketepatan tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan pada penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian untuk melihat tingkat kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil hanya dilakukan pada suatu provinsi saja yaitu Badan Kepegawaian Daerah

Provinsi Jawa Tengah dan tidak pada tingkat nasional yaitu Badan Kepegawaian Nasional yang bertempat di Jakarta.

2. Pada penelitian ini juga membatasi hanya terdapat variabel motivasi, kemampuan pegawai dan ketepatan tugas para pegawai saja yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja seorang pegawai.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat, memberikan implikasi sebagai berikut :

1. Implikasi kebijakan
Implikasi kebijakan yang didapat disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :
 - a. Pada faktor motivasi, seorang Pegawai Negeri Sipil harus mempunyai motivasi dan semangat yang sangat besar dalam dirinya untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat lebih baik dalam melayani masyarakat dan sesuai dengan semboyan Pegawai Negeri Sipil yaitu menjadi abdi masyarakat yang baik, bijaksana dan adil.
 - b. Faktor kemampuan pun harus dipunyai seorang Pegawai Negeri Sipil agar dapat menunjang kinerja sebagai abdi masyarakat, dengan sering diadakannya BINTEK (Bimbingan Teknik) sebulan sekali dan memberikan peluang untuk menempuh studi sesuai dengan bidang pekerjaan yang digeluti saat ini maka seorang Pegawai Negeri Sipil pun akan mampu

melayani masyarakat dengan lebih baik.

- c. Ketepatan posisi tugas pun sangat penting dalam menunjang kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil, jika seorang Pegawai Negeri Sipil ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian dan bidang studi yang ditempuhnya maka kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil pun akan sedikit berkurang karena akan membutuhkan lebih banyak waktu untuk mempelajari dan beradaptasi dengan lingkungan baru dalam bidang pekerjaannya.
2. Penelitian Mendatang
Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat juga dapat dijadikan sebagai dasar penelitian mendatang sebagai berikut :
 - a. Memperluas lokasi penelitian yang apabila melakukan penelitian di Badan Kepegawaian Daerah, maka lebih baik langsung saja melakukan penelitian di Badan Kepegawaian Nasional yang ruang lingkupnya jauh lebih besar.
 - b. Lebih mengembangkan kembali variabel-variabel yang digunakan untuk melakukan penelitian terhadap kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil selain dari variabel yang telah digunakan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

- Arikunto, Suharsimi, 2002, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Asyari, Sapari Imam, 2011, **Suatu Petunjuk Praktis Metodologi Penelitian Sosial**, Usaha Nasional, Jakarta.
- Azwar, Syaifudin, 2001, **Metode Penelitian**, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, **Manajemen**, Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Indrawijaya, Adam, 2002, **Perilaku Organisasi**, Sinar Baru Algesindo, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardalis, 2008, **Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moejikat, 2002, **Tata Laksana Kantor**, CV Mandar Maju, Bandung.
- Moenir, H.A.S, 2002, **Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nasution, 2003, **Metode Research**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2003, **Metodologi Penelitian Bidang Sosial**, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nazir, 2011, **Metodologi Penelitian**, Graha Indonesia, Jakarta.
- Nazir, Mohammad, 2013, **Metodologi Penelitian**, CV Sabuga, Bandung.
- Ndraha, Taliziduhu, 2003, **Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid 1**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Poerwadarminta, W.J.S, 2002, **Kamus Umum Bahasa Indonesia**, Bina Aksara, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**, BPFE, Yogyakarta.
- Robbin, Stephen P, 2003, **Perilaku Organisasi**, Pearson Education Asia dan Prehalindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang, P, 2002, **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Soeharyo, Salamoen dan Nasri Effendi, 2006, **Sistem Penyelenggaraan Pemerintahan Negara Republik Indonesia (Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan II)**, LAN, Jakarta.
- Sugiyono, 2002, **Metode Penelitian Adminstrasi**, Alfabeta, Bandung.
- Supriyadi, Gering dan Triguno, 2009, **Budaya Kerja Organisasi Pemerintah (Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan II)**, LAN, Jakarta.
- Suradinata, Ermaya, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ramadan, Bandung.
- Pusat Bahasa Depdiknas, 2003, **Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III**, Balai Pustaka, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2011, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS**, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Umar, Husein, 2003, **Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wijaya, 2002, **Pengertian Pegawai Sebagai Bagian Dari Organisasi**, Alfamedia, Surabaya.
- Tjiptowardoyo, 2004, **Kinerja Membantu Meningkatkan Prestasi**, Alfabeta, Bandung.
- Hadi, Sutrisno, 2003, **Statistik**, Andi Offset, Surabaya.
- B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999
tentang **Perubahan Atas
Undang-undang Nomor 8
Tahun 1974 tentang Pokok-
pokok Kepegawaian**

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004
tentang **Pemerintahan Daerah**

Peraturan Pemerintah Nomor 101
Tahun 2000 tentang **Pendidikan
dan Pelatihan Jabatan
Pegawai Negeri Sipil**

Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun
2000 tentang **Pedoman
Pembentukan Badan
Kepegawaian Daerah**

Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1989
tentang **Pedoman Pelaksanaan
Pengawasan Melekat**

Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2005
tentang **Pembentukan Badan
Kepegawaian Daerah Propinsi
Jawa Tengah**

Peraturan Gubernur Jawa Tengah
Nomor 125 Tahun 2005 tentang
**Struktur Organisasi, Tugas
Pokok, Fungsi dan Tata Kerja
Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jawa Tengah**