

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Infolahтал Mabelal Jakarta

(The Effect of Work Ability and Motivation on the Performance of Civil Servants at the Dinas Infolahтал Mabelal Jakarta)

Mursidi

Program Studi Teknika,
Program Diploma Pelayaran, Universitas Hang Tuah

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Informasi dan Pengolahan Data Angkatan Laut, selanjutnya disingkat PNS Disinfolahтал. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 32 PNS Disinfolahтал. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PNS Disinfolahтал dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja PNS Disinfolahтал.

Kata Kunci: kemampuan kerja, motivasi, kinerja pegawai negeri sipil

Abstract: This study aims to examine and analyze the effect of work ability and motivation on the performance of civil servants in the Dinas Informasi dan Pengolahan Data Angkatan Laut, hereinafter abbreviated as PNS Disinfolahтал. Data collection was carried out through distributing questionnaires and carried out on 32 PNS Disinfolahтал. Data analysis in this study used SPSS version 21. The data testing technique used in this study included validity testing with factor analysis, reliability testing with Alpha Cronbach. Classic assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis. The results of the analysis show that work ability has a positive effect on the performance of PNS Disinfolahтал and motivation has a positive effect on the performance of PNS Disinfolahтал.

Keywords: work ability, motivation, the performance of civil servants

Alamat korespondensi:

Mursidi, Program Diploma Pelayaran, Universitas Hang Tuah, Jalan A. R. Hakim 150, Surabaya.
e-mail: jurnal.pdp@hangtuah.ac.id

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 1 disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat (PNS) 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 berlaku, sedangkan dalam pasal 2 disebutkan Manajemen PNS adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan

tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.

Mengacu Undang-Undang tersebut diatas berarti semua Instansi di lingkungan TNI AL, khususnya anggota PNS di lingkungan Dinas Informasi dan Pengolahan Data Mabelal selanjutnya disingkat Disinfolahтал harus mampu menjadi Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar dan etika profesi, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi agar kinerja pegawai berdayaguna dan berhasilguna.

Berdasarkan Keputusan Kasal Nomor Kep/38/VII/1997 tanggal 31 Juli 1997 tentang Organisasi dan Prosedur selanjutnya disingkat Orgaspros Disinfohatal, tugas pokok Disinfohatal adalah menyelenggarakan fungsi dan pelaksanaan kegiatan pembinaan sistem informasi dan pengolahan data yang meliputi pembangunan, pengembangan dan penyiapan sistem informasi TNI Angkatan Laut, serta pengumpulan, pengolahan, pemeliharaan, penyimpanan dan penyajian data serta informasi secara elektronik yang meliputi bidang intelijen, operasi, personel, logistik/material, keuangan, perencanaan pembangunan kekuatan program dan anggaran, metode serta potensi maritim.

Dengan dukungan anggota PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan Sistem Prestasi Kerja dan Sistem Pembinaan Karir yang dititik beratkan pada Sistem Prestasi Kerja. Pembinaan TNI Angkatan Laut diarahkan kepada upaya untuk meningkatkan kemampuan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas kekuatan serta kesiapsiagaan operasional, oleh karenanya upaya pembinaan Sistem Informasi TNI Angkatan Laut tetap diarahkan kepada tersedianya data dan informasi untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok TNI Angkatan Laut. (Program Kerja dan Anggaran Disinfohatal tahun 2013)

Mengacu pada tugas pokok dan fungsi yang diemban Disinfohatal, maka sasaran tugas dan kegiatan Disinfohatal adalah terlaksananya program kerja dan anggaran TNI Angkatan Laut secara berhasil guna dan berdaya guna dengan terwujudnya upaya pembinaan dan penyelenggaraan Sistem Informasi secara terpadu. Negara Indonesia adalah Negara

Kepulauan yang juga disebut archipelago, dengan disebutnya Negara Kepulauan dengan 17.504 pulau mempunyai dinamika masalah berkaitan dengan ancaman, gangguan, hambatan dan tantangan yang tentunya bermuara kepada kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. (Program Kerja TNI Angkatan Laut 2013)

Dalam rangka pelaksanaan tugas pokok Disinfohatal tentu membutuhkan sumber daya manusia yang handal, yaitu memiliki kesanggupan dan kemampuan yang dituangkan dalam perilaku dan sikap yang biasanya disebut kompetensi. Kompetensi adalah merupakan faktor *inpersonality* yang secara langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas-tugas seorang pegawai, sebab kompetensi adalah berarti kemampuan (*performance*) yang mengandung makna keahlian, keterampilan, dan kecakapan yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan, pengalaman serta integritas pribadi (sikap kejujuran, moralitas, dan disiplin kerja).

Disinfohatal berdasarkan data dari bagian personil memiliki sumber daya manusia PNS sebanyak 32 orang, dengan rincian sebagai berikut. Golongan III: 24 Orang, Golongan II: 7 Orang dan Golongan I : 1 Orang Dari jumlah personel yang ada, terdapat kelebihan personel golongan III sebanyak 15 orang, namun golongan II terdapat kekurangan personel 10 orang, karena jumlah personil yang dibutuhkan sesuai Daftar Susunan Personil (DSP) yaitu golongan IV : 1 Orang golongan III : 9 Orang dan golongan II : 17 Orang (Tabel 1). Dengan kelebihan dan kekurangan personil tersebut inilah secara tidak langsung mempengaruhi kompetensi daripada sumber daya manusia.

Tabel 1
Daftar Susunan Personel PNS

No	SUB BAGIAN	GOLONGAN				JUMLAH
		IV	III	II	I	
1	Setdis	-	2	7	-	9
2	BANGSIS	-	1	3	-	4
3	HARSIS	1	4	2	-	7
4	DUKNIS	-	2	5	-	7
5	LPSE	-	-	-	-	-
JUMLAH						27

Sumber : Bagminpers Disinfohatal, 2014

Permasalahan sebenarnya bukan hanya terpenuhinya Daftar Susunan Personel (DSP) Disinfohatal saja, akan tetapi faktor lain yang perlu mendapatkan perhatian dalam permasalahan ini, yaitu masih rendahnya kualitas keahlian yang dimiliki personel Disinfohatal, kebanyakan Personel menempati jabatan dan pengawak organisasi yang tidak sesuai dengan tugas dan kewajiban serta tanggung jawab dari masing-masing jabatan di Disinfohatal. Hal ini bisa dilihat dari penempatan personel yang riil, diukur dari tingkat pendidikan, personel yang berijazah S1 hanya 34,4 %, personel berijazah SLTA 59,4%, sedangkan berijazah SLTP sebanyak 6,2%.

Peningkatan kemampuan personel sebagai hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan dihadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, sehingga hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu. Untuk itu setiap organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya melalui pengembangan pendidikan formal maupun non formal, meningkatkan keterampilan, mengikutsertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya untuk memberikan motivasi. Apabila unsur - unsur ini dapat diterapkan atau dimiliki oleh suatu organisasi, akan berdampak

terhadap peningkatan kinerja anggota dalam suatu organisasi. Peningkatan kemampuan personel bertujuan untuk menjadikan personel dalam suatu organisasi sebagai personel yang handal, mandiri dan profesional.

Disinfohatal menyadari sepenuhnya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya cukup berat dan memiliki tanggung jawab yang berat, pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi dalam mengembangkan metode kerja yang menuntut kemajuan dan persaingan.

Oleh karena itu Kinerja para PNS dapat dicapai dan ditingkatkan jika kesejahteraan personel diperhatikan. Kinerja personel dapat meningkat, jika faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kerja karyawan tersebut diperhatikan dengan sungguh-sungguh, cermat, konsisten, dan dilakukan dengan cara berkesinambungan.

Disinfohatal menyadari pentingnya perhatian yang serius terhadap beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja personel, hal ini ditunjukkan telah melaksanakan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan pemberian motivasi dan pengembangan pegawai dalam upaya peningkatan kinerja. Pengembangan personel di lingkungan Disinfohatal, diupayakan setiap personel diberikan peluang untuk mengikuti pelatihan ataupun pendidikan baik itu pendidikan

penjenjangan maupun pendidikan teknikal dalam upaya peningkatan kinerja, dilakukan sesuai dengan perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informatika.

Pemberian motivasi terhadap pegawai harus terus dilakukan agar karyawan dapat menjadi sumber daya manusia yang handal untuk menghadapi persaingan global dan gerak dinamika kemajuan sumber daya manusia. Pemberian motivasi akan mendorong personel untuk melakukan suatu tindakan, kegiatan atau pekerjaan yang bermanfaat terhadap dirinya dan organisasi. Hal tersebut dilakukan karena ada rangsangan dari luar dirinya, rangsangan tersebut dapat berupa penghargaan dan pengakuan dari pihak lain, pihak lain ini diantaranya adalah pimpinan atau kasatker dalam organisasi, teman sejawat, bawahan, dan atau masyarakat luas.

Peneliti melihat gejala di Disinfohatal adalah kurang maksimalnya kinerja personel disebabkan oleh kurangnya kemampuan dan motivasi kerja baik dari pegawai sendiri maupun lingkungannya, selain itu masih diperlukan pengembangan personel melalui pelatihan yang berkesinambungan.

Pemberian motivasi PNS di Disinfohatal Mabesal telah diperhatikan melalui kebutuhan *intrinsik* dan kebutuhan *ekstrinsik*. Kebutuhan *intrinsik* meliputi pengakuan terhadap kesuksesan terhadap pegawai, memberi tanggung jawab kepada personel, memberikan penghargaan kepada personel yang berprestasi, pemberian pekerjaan yang menyenangkan, dan memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Kebutuhan *ekstrinsik* meliputi insentif atau gaji yang diterima pegawai hubungan antara personel dengan pimpinan secara timbal balik, hubungan

antara pegawai, kondisi kerja yang diciptakan oleh pimpinan, fasilitas yang mendukung pekerjaan pegawai, dan keselamatan kerja pegawai, namun demikian motivasi yang diberikan selama ini belum mampu meningkatkan prestasi atau kinerja yang optimal bagi para pegawai.

Kinerja PNS di Disinfohatal sampai saat ini belum menunjukkan prestasi kerja yang optimal. Oleh karena itu, cara yang ditempuh oleh pengambil kebijakan dalam hal ini Kepala Dinas Infohatal adalah mendorong meningkatkan pendidikan pegawai yang masih rendah, memberikan tambahan keterampilan bagi pegawai yang tingkat keterampilannya masih terbatas, mengikutkan pegawai mengikuti pelatihan dalam rangka meningkatkan penguasaan bidang kerja yang selama ini masih dianggap rendah, serta mengupayakan peningkatan motivasi kerja kepada setiap pegawai.

Dinamika kerja yang dihadapi oleh PNS Disinfohatal, kondisi saat ini mengalami berbagai perubahan dan paradigma seiring dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi di bidang informatika, serta pengaruh dari lingkungan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan mengangkat judul "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Infohatal Mabesal Jakarta.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka peneliti mencoba mengangkat permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut.

- a. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja PNS di Disinfohatal Mabesal Jakarta terhadap kinerja yang telah dicapai?

- b. Seberapa besar pengaruh motivasi PNS di Disinfoalhtal Mabesal Jakarta terhadap kinerja yang telah dicapai?

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kemampuan kerja Pegawai Negeri Sipil di Disinfoalhtal Mabesal Jakarta terhadap kinerja.
- b. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi Pegawai Negeri Sipil di Disinfoalhtal Mabesal Jakarta terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanasi (*explanatory research*). Pendekatan *explanatory* digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (*independend variable*) terhadap variabel dependen (*dependend variable*).

Variabel penelitian adalah variabel mandiri terdiri dari kemampuan kerja (X1) dan motivasi (X2) dan kinerja (Y). Indikator dari variabel kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan pendidikan dan pelatihan. Indikator dari variabel motivasi terdiri dari kebutuhan psikologis, keselamatan dan keamanan, interaksi sosial,

penghargaan, dan aktualisasi diri, sedangkan variabel dependen (*dependend variables*) adalah kinerja PNS merupakan kesesuaian prestasi dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing PNS Disinfoalhtal.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat berupa

1 Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

- a. Variabel Kemampuan Kerja (X1)
 - b. Variabel Motivasi (X2)
2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja PNS (Y).

Tabel 2 menjelaskan variabel, indikator variabel, definisi operasional, pengukuran, dan skala data.

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator Variabel	Definisi operasional	Pengukuran	Skala Data
1.	Kemampuan Kerja (Robbins, 1996:82) (Kast dan Ronsenweig, 1985: 241) (Moekijat, 1999:5)		Adalah karakteristik yang mendasari seorang PNS berkaitan dengan efektifitas kerja dalam upaya meningkatkan prestasi atau kinerjanya.	Kuisisioner dengan skala Likert, yakni: a. Skor 5 sangat setuju b. Skor 4 setuju c. Skor 3 ragu-ragu d. Skor 2 tidak setuju e. Skor 1 sangat tidak setuju	Ordinal

		Kemampuan Intelektual	Adalah kecerdasan PNS secara numeris, verbal, perseptual, induktif dan deduktif, visualisasi, sehingga mampu bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan.	idem	Ordinal
		Kemampuan Fisik	Adalah kemampuan PNS menyelesaikan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.	idem	Ordinal
		Pendidikan	Adalah hasil proses belajar secara formal yang pernah ditempuh PNS terapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.	idem	Ordinal
		Pelatihan	Adalah upaya meningkatkan keterampilan dan kemampuan PNS agar mampu dan terampil dalam bidang kerjanya sesuai tugas pokok dan fungsinya.	idem	Ordinal
2.	Motivasi (Gomes, 1999:189) (Megginson, Handoko,1995: 258)		Adalah dorongan yang terjadi dan dialami PNS karena pengaruh faktor internal dan eksternal dari lingkungan kerja		
		Kebutuhan Psikologis	Adalah motivasi yang diberikan melalui pemenuhan kebutuhan paling mendasar bagi setiap PNS.	idem	Ordinal
		Keselamatan dan Keamanan	Adalah motivasi yang diberikan kepada PNS dengan memperhatikan keselamatan dan keamanan mereka dalam bekerja.	idem	Ordinal
		Interaksi Sosial	Adalah interaksi yang terjadi diantara PNS untuk menciptakan komunikasi, kerjasama, tolong menolong, serta saling menghormati dalam mencapai tujuan organisasi.	idem	Ordinal
		Penghargaan	Adalah motivasi yang di berikan kepada PNS atas	idem	Ordinal

			hasil kerja yang mereka lakukan.		
		Aktualisasi Diri	Adalah motivasi yang diberikan oleh setiap PNS dalam bentuk pengembangan diri melalui pengembangan karier, kesempatan pendidikan yang lebih tinggi dan promosi jabatan.	idem	Ordinal
3.	Kinerja (Sigit, 2003:57) (Anonim, 1996:7)		Adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dan ukuran prestasi kerja yang ditunjukkan oleh setiap PNS diukur menggunakan <i>input</i> , <i>process</i> , <i>output</i> , <i>outcome</i> , <i>benefit</i> , dan <i>impact</i> .	idem	Ordinal
		Masukan (<i>Input</i>)	adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana (<i>financial</i>), Karyawan (<i>human resource</i>), Informasi, kebijakan/peraturan perundang-undangan, dsb.		
		Keluaran (<i>output</i>)	adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dalam suatu kegiatan. Keluaran itu dapat berupa fisik dan non fisik		
		Hasil (<i>outcome</i>)	adalah segala sesuatu yang dapat mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).		
		Manfaat (<i>benefit</i>)	adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.		
		Dampak (<i>Impact</i>)	adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkat indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.		

		Kemampuan menyelesaikan tugas	adalah kemampuan menciptakan hubungan kerja yang baik, mampu bertindak cepat, dan mampu beradaptasi cepat terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Penentu skor dari alternatif jawaban	idem	Ordinal
--	--	-------------------------------	--	------	---------

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Setelah data terkumpul yaitu dari kuisisioner yang dikembalikan dan diisi, perlu diolah kembali menjadi bentuk kuantitatif, pengolahan data sesuai dengan pendekatan penelitian. Sedangkan untuk visualisasi grafik atau gambar yaitu dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) dengan program SPSS versi 21.0

Uji Kualitas Data

a) Uji validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur. Untuk melihat validitas masing-masing pertanyaan, dapat dilihat dari nilai signifikansi antara variabel total dengan variabel masing-masing pertanyaan. Nilai signifikansi korelasi variabel total dengan masing-masing variabel pertanyaan memiliki nilai di bawah nilai alfa (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel pertanyaan valid (Trihendradi, 2012:303). Dan item kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel (n-2).

b) Uji reliabilitas

Instrumen kuesioner harus andal (reliabel). Andal berarti instrumen tersebut menghasilkan ukuran yang konsisten, apabila digunakan untuk mengukur berulang kali. Instrumen kuesioner dinyatakan andal atau valid bila memiliki Alpha Cronbach $>$ dari 0,6, (Trihendradi, 2012:303).

Uji Asumsi klasik

1) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang sempurna di antara variabel-variabel bebas. Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel bebas. (Santosa dan Ashari, 2005). Multikolinieritas dapat dideteksi dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dasar yang diacu dalam pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) adalah jika nilai *tolerance* $<$ 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* $>$ 10, menunjukkan adanya multikolinieritas.

2) Autokorelasi (D – W)

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya (sebelumnya).

Masalah ini timbul karena *residual* (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Uji Durbin - Watson hanya digunakan untuk auto korelasi tingkat satu (*first order autocorelation*) dan mensyaratkan adanya *inetrcept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel independen.

Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan Durbin-Watson, dengan ketentuan sebagai berikut :

- (1) Jika $DW >$ batas atas (d_u), maka tidak ada autokorelasi.
- (2) Jika $DW <$ batas bawah (d_l), maka terjadi autokorelasi.
- (3) Jika $d_l < DW < d_u$, maka tidak dapat diketahui terjadi autokorelasi atau tidak.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ghozali, (2006:83). Berikut ini adalah persamaan regresi linier ganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi, jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05, maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Pengujian Hipotesis Pertama (Uji T)

Hipotesis pertama yang diajukan adalah Seberapa besar Kemampuan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X_1 (b_1) adalah sebesar 0,393 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X_1 berpengaruh positif terhadap Y . Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari b_1 ini diuji signifikasinya. Langkah-langkah uji signifikansi koefisien regresi atau disebut juga uji t adalah sebagai berikut.

- 1) Hipotesis
 - a) $H_0 = b_1 = 0 = (X_1 \text{ tidak berpengaruh terhadap } Y)$.
 - b) $H_1 = b_1 \neq 0 = (X_1 \text{ berpengaruh terhadap } Y)$.
- 2) Kriteria pengujian

a) H_0 diterima jika $-t_{(\alpha/2 : n-k-1)} \leq t \leq t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$ atau signifikansi $> 0,05$

b) H_0 ditolak jika $-t_{(\alpha/2 : n-k-1)} \geq t \geq t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$ atau signifikansi $< 0,05$

$$t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2 : n-k-1)} = t_{(0,025, 29)} = 2,045$$

- 3) Perhitungan
Berdasarkan analisis memakai alat bantu SPSS diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,947 dengan signifikansi 0,006.
- 4) Keputusan uji
 - a) H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena nilai signifikansi $0,006 < 0,05$.
 - b) Kesimpulan: X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y .
 - c) Kontribusi X_1 mempengaruhi Y adalah sebesar $0,387^2 = 0,149$ atau 14,9%.

Pengujian Hipotesis Kedua (Uji T)

Hipotesis kedua yang diajukan adalah seberapa besar Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X_2 (b_2) adalah sebesar 0,572 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X_2 berpengaruh positif terhadap Y . Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari b_2 ini diuji signifikansinya. Langkah-langkah uji signifikansi koefisien regresi atau disebut juga uji t adalah sebagai berikut.

- 1) Hipotesis
 - a) $H_0 = b_2 = 0 = (X_2 \text{ tidak berpengaruh terhadap } Y)$.
 - b) $H_2 = b_2 \neq 0 = (X_2 \text{ berpengaruh terhadap } Y)$.
- 2) Kriteria pengujian
 - a) H_0 diterima jika $-t_{(\alpha/2 : n-k-1)} \leq t \leq t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$ atau signifikansi $> 0,05$

- b) H_0 ditolak jika $-t_{(\alpha/2 : n-k-1)} \geq t \geq t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$ atau signifikansi $< 0,05$
 $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2 : n-k-1)} = t_{(0,025, 29)} = 2,045$
- 3) Perhitungan
 Berdasarkan analisis memakai alat bantu SPSS diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,071 dengan signifikansi 0,000.
- 4) Keputusan uji
 a) H_0 ditolak dan H_2 diterima, karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
 b) Kesimpulan: X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y.
 c) Kontribusi X_2 mempengaruhi Y adalah sebesar $0,535^2 = 0,286$ atau 28,6%. yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_2 dan menolak H_0 . Dengan demikian dapat berarti bahwa, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai “diterima”.

Pengujian Hipotesis Ketiga (Uji F)

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah seberapa besar Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Y. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya dilakukan uji keberartian regresi linear ganda (uji F) sebagai berikut.

- 1) Hipotesis
 a) $H_0 = 0$, (X_1 dan X_2 tidak berpengaruh terhadap Y).
 b) $H_4 \neq 0$, (X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y).
- 2) Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$
- 3) Kriteria pengujian
 a) H_0 diterima jika $-F_{(k : n-k)} \leq F \leq F_{(k : n-k)}$ atau signifikansi $> 0,05$
 b) H_0 ditolak jika $-F_{(k : n-k)} \geq F \geq F_{(k : n-k)}$ atau signifikansi $< 0,05$ $F_{\text{tabel}} = F_{(k : n-k)} = F_{(2,30)} = 3,32$
- 4) Perhitungan
 Berdasarkan analisis memakai alat bantu program SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,310 dengan signifikansi 0,000.
- 5) Keputusan uji
 H_0 ditolak dan H_4 diterima, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 6) Kesimpulan: X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kemampuan kerja dan motivasi) dalam mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai negeri sipil). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 ^a	,694	,672	1,392

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan pada penelitian analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja PNS Disinfothahtal merujuk pada hasil penelitian dan pembuktian hipotesis dan justifikasi teori yang mendasarinya. Pembahasan mengenai fakta lapangan yang dibuktikan melalui analisis kuantitatif dan bentuk-bentuk konkrit dari variabel-variabel bebas yang diteliti terdiri dari kemampuan dan motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan variabel kemampuan, motivasi, baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (Individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Disinfothahtal, dan diantara kedua variabel bebas yang paling dominan berpengaruh signifikan adalah variabel motivasi. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Disinfothahtal, akan diuraikan berikut ini.

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja PNS Disinfothahtal

Beberapa indikator variabel kemampuan kerja yang paling berpengaruh besar dalam peningkatan kinerja adalah yang berkaitan pendidikan formal yang dapat diaplikasikan dan dalam upaya meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kebanyakan responden pernah mengikuti pelatihan sesuai dengan jabatan pekerjaan, hal ini terlihat dari skor nilai tertinggi dari responden yaitu 3,94 dan 3,82.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja PNS Disinfothahtal

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam

lima jenjang kebutuhan (Maslow, dalam Robbins, 2006), yang menjadi indikator yaitu fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Beberapa indikator variabel motivasi pegawai negeri sipil kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja yang berpengaruh paling besar dalam peningkatan kinerja dan selalu diberikan tantangan pekerjaan oleh pimpinan, sehingga termotivasi dalam bekerja sesuai dengan jabatannya hal ini terlihat dari skor nilai tertinggi dari responden yaitu 3,93 dan 3,86.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Disinfothahtal

Dari skor jawaban responden ada, beberapa indikator variabel kinerja yang mempunyai skor nilai terendah adalah 3,22 yang berkaitan dengan tunjangan kinerja dan gaji yang diberikan oleh pemerintah dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja, dan indikator nilai skor tertinggi adalah 3,82 berkaitan dengan pernyataan yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan tanggung jawab jabatannya selalu tepat waktu sesuai yang diharapkan pimpinan. Di dalam kedinasan seluruh personel di Disinfothahtal yang termasuk instansi militer di bawah Mabesal tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan tanggung jawabnya saja, namun juga banyak tugas-tugas tambahan yang wajib dikerjakan, pelaksanaan tugas-tugas itu akan selalu dipantau dan dilaporkan ke komando atas atau pimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1) Dari kuisioner indikator kemampuan kerja yang disebar didapat jumlah total nilai rata-rata skor adalah 3.77 dari skala penilaian 1 sampai

dengan 5 atau responden menjawab pernyataan pada posisi antara netral dengan setuju, sehingga dari hasil tersebut dapat dinyatakan kemampuan kerja pegawai negeri sipil di Disinfolahthal Jakarta adalah di atas rata-rata atau cukup.

2) Dari kuisisioner indikator motivasi yang disebar didapat jumlah total nilai rata-rata skor adalah 3,75 dari skala penilaian 1 sampai dengan 5 atau responden menjawab pernyataan pada posisi antara netral dengan setuju, sehingga dari hasil tersebut dapat dinyatakan motivasi pegawai negeri sipil di Disinfolahthal Jakarta di atas rata-rata atau cukup.

3) Dari kuisisioner indikator kinerja pegawai yang disebar didapat jumlah total nilai rata-rata skor adalah 3,63 dari skala penilaian 1 sampai dengan 5 atau responden menjawab pernyataan pada posisi antara netral dengan setuju, sehingga dari hasil tersebut dapat dinyatakan kinerja pegawai negeri sipil di Disinfolahthal adalah di atas rata-rata atau cukup.

4) Hasil pengujian variabel kemampuan kerja terdapat pengaruh antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja pegawai, terbukti dari analisa persamaan regresi linear berganda didapat koefisien kinerja sebesar 0,277 dan nilai t tabel sebesar 2,045 lebih kecil dari t hitung 2,947 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05, berarti bahwa hipotesis ini menolak $H_0=0$, artinya (X_1 dan X_2 tidak berpengaruh terhadap Y) dan menerima $H_1 = b_1 \neq 0 = (X_1$ berpengaruh terhadap Y).

Kontribusi variabel Kemampuan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar $0,371^2 = 0,138 = 13,8\%$.

5. Hasil pengujian variabel motivasi dalam penelitian terdapat pengaruh antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai, terbukti dari hasil analisa persamaan regresi linear

berganda didapat koefisien Motivasi sebesar 0,727 dan nilai t tabel sebesar 2,045 lebih kecil dari t hitung 4,071 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05, berarti bahwa hipotesis ini menolak $H_0 = b_2 = 0 = (X_2$ tidak berpengaruh terhadap Y) dan menerima $H_2 = b_2 \neq 0 = (X_2$ berpengaruh terhadap Y). Kontribusi X_2 mempengaruhi Y adalah sebesar $0,513^2 = 0,263$ atau 26,3%.

Dari pengujian tersebut dapat penulis simpulkan bahwa, terbukti variabel kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja PNS di Disinfolahthal Mabasal Jakarta.

Saran

Dari pembahasan yang telah diuraikan dan kesimpulan diatas disampaikan saran-saran sebagai berikut :

1) Menjaga situasi nyaman, aman, dan membina hubungan komunikasi serta kerjasama yang baik antar Pegawai Negeri Sipil, sehingga diharapkan suasana kerja menjadi kondusif yang akan lebih meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Disinfolahthal, diantaranya dengan cara, jika ada kesalahan dalam pekerjaan saling mengingatkan dengan tutur kata yang baik, jika ada teman yang berhalangan, maka saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan, rekreasi bersama keluarga besar, dan memberi kesempatan kepada personel yang berprestasi untuk mengikuti lomba-lomba yang diadakan TNI-AL.

2) Memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan kepada personel di Disinfolahthal yang mempunyai potensi, sehingga pada saatnya akan mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi dan kenaikan pangkat atau golongan tepat pada waktunya.

3) Pegawai Negeri Sipil Disinfolahthal harus tetap mempertahankan dan meningkatkan lagi kemampuan kerja, sehingga dapat

lebih profesional dalam bidang pekerjaannya guna mendukung tugas pokok Disinfolahтал.

4) Untuk peneliti, penelitian yang mungkin dilakukan pada waktu yang akan datang supaya diperoleh hasil yang lebih lengkap dan lebih sempurna (komprehensif) dengan menambah jumlah variabel diantaranya kompetensi dan profesionalitas jabatan pegawai, yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; kualifikasi akademik; jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan profesionalitas jabatan sesuai Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 1, ayat (1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Rofiq. (1994). *Psikologi Implementasinya Dalam Manajemen Lapangan*. Jakarta: CV. Sinar Mas.
- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi Perencanaan dan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Ali, Muhamad. (1994). *Dasar-dasar Penelitian*. Bandung: Alumni.
- Anogara, Panji dan Nanik Widiyanti. (1990). *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siswanto. (1989). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- The Liang Gie. (1996). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Yayasan Studi Ilmu dan Teknologi.
- Hadi, Sutrisno. (1996). *Metode Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, Hani T. (1995). *Manajemen*. Yogyakarta: PPFY Yogyakarta.
- Hasley, George, D. (1992). *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Alumni.
- Heidjrachman, Suad Husnan. (1990). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manulang, M. (1975). *Pengembangan Pegawai*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. (1995). *Tata Laksana Kantor (Manajemen Perkantoran)*. Bandung: Mandar Maju.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta. Unduh internet pada tanggal 17-01-2015
- Undang-Undang RI Nomor 43 tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Jakarta
- Program Kerja dan Anggaran Disinfolahтал 2014. (2013). Jakarta
- Buku Petunjuk Kerja Disinfolahтал Mabesal. (2014). Jakarta.