

# PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMERINTAH KOTA BATU

Oleh: Adya Hermawati

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan: 1) untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan kemampuan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai; 2) untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan kemampuan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai; 3) untuk mengetahui mana diantara variabel motivasi dan kemampuan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Batu.*

*Hipotesis penelitian ini adalah 1) variabel motivasi dan kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai; 2) variabel motivasi dan kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai; 3) variabel kemampuan berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Batu.*

*Hasil Penelitian menyebutkan bahwa Motivasi dan Kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu. Kemudian Motivasi dan Kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu. Selanjutnya Kemampuan berpengaruh dominan terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.*

**Kata Kunci:** *Motivasi, Kemampuan, Prestasi Kerja*

## **Abstract**

This research aims: 1) to determine the influence of motivation and ability variables simultaneously on employee job performance, 2) to determine the influence of motivation and ability variables partially on employee job performance, and 3) to determine which of the variables that have the motivation and ability of dominant influence the performance of the employees at the Department of Education City of Stone.

The hypothesis of this study were 1) variable motivation and the ability to simultaneously influence the performance of the employee, 2) variable motivation and ability to partially affect the performance of the employee, 3) the dominant variables affect the ability of the employee's work performance at the Rock City Department of Education.

Research states that motivation and the ability to simultaneously influence the achievement of Education Office of Labor officials Stone. Then the motivation and ability to partially affect the Performance Work Education Department officials Stone. Furthermore Ability dominant influence employee Achievement Education Department Stone.

**Keywords:** Motivation, Ability, Performance Work

## PENDAHULUAN

Dalam kerangka merespon aspirasi masyarakat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Batu menghadapi berbagai permasalahan antara lain:

1. Hasil evaluasi akhir dari suatu program penanganan pendidikan rata-rata nilainya masih rendah (di bawah 6,5);
2. Kurangnya kemandirian pengelolaan manajemen sekolah, dan pemanfaatan partisipasi masyarakat terhadap pendidikan;
3. Menurunnya kesadaran dan peran masyarakat terhadap pelestarian dan pengembangan nilai luhur seni dan budaya;
4. Masih adanya buta huruf, meningkatnya jumlah penduduk miskin, rendahnya jumlah dan mutu pelayanan pendidikan bagi wanita dan anak usia dini;
5. Semakin berkembangnya kebutuhan belajar masyarakat yang tidak dapat dilayani melalui pendidikan jalur sekolah.

Kondisi yang demikian akan dapat menambah beban tugas pelayanan seperti yang terjadi pada Dinas Pendidikan selaku aparatur pengelola dan pelaksana pendidikan. Berkaitan dengan hal tersebut, Moenir (1998) mengemukakan bahwa organisasi bagaimanapun kecilnya terdapat dua macam layanan, yaitu layanan ke dalam (kepada manajemen), dan layanan ke luar (kepada publik). Layanan ke dalam sifatnya menunjang pelaksanaan kegiatan pemenuhan kebutuhan organisasi di bidang produksi, pengadaan, penyimpanan, pemeliharaan, pembinaan pegawai, data dan informasi, komunikasi, pembinaan sistem, prosedur dan metode ketatausahaan lainnya. Dengan demikian, layanan ke dalam menjadi ukuran terhadap layanan ke luar. Jika layanan ke dalam baik, lancar dan tertib, maka dapat diharapkan bahwa layanan ke luar akan baik, lancar dan tertib pula.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas adalah satu masalah yang berlanjut dan membingungkan yang dihadapi oleh para pimpinan organisasi adalah mengapa beberapa pegawai prestasi kerjanya lebih rendah dari pada pegawai lainnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik. Seperti; dikatakan oleh Gibson, Evansevich dan Donnly, (1996) misalnya variabel seperti : kemampuan, naluri, tingkat aspirasi, faktor pribadi seperti umur, pendidikan, dan latar belakang keluarga menerangkan mengapa beberapa pegawai prestasi kerjanya baik dan yang lainnya tidak.

Beberapa variabel penting dan menarik telah digunakan untuk menjelaskan perbedaan tersebut. Walaupun sudah jelas tentang pentingnya motivasi, tetapi sukar mendefinisikan dan menganalisa dalam organisasi. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Reksohadiprojo dan Handoko (1986), bahwa motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap organisasi berbeda. Seorang pimpinan organisasi penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawai atau bawahannya, sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi.

Sehubungan dengan kebutuhan tersebut, Abraham Maslow (dalam Reksohadiprojo dan Handoko, 1986) menjelaskan suatu hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) menunjukkan ada lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia, yaitu (1) kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), (2) kebutuhan keamanan (*safety needs*), (3) kebutuhan

sosial (*social needs*), (4) kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), (5) kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*). Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan dan atau kebutuhan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) telah terpuaskan.

Oleh karena itu Atkinson (dalam Gibson, Evansevich dan Donnly, 1996) menyarankan bahwa, analisis tentang motivasi harus memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang mendorong (memotivasi) dan mengarahkan kegiatan seseorang. Motivasi berhubungan dengan bagaimana perilaku itu bermula, diberi tenaga, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subyektif yang ada dalam organisasi ketika semua itu berlangsung. Selanjutnya Nitisemito (1996) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah: pemberian upah yang tinggi, lingkungan kerja yang sehat, kesempatan rekreasi sekali-kali. Oleh karena hal tersebut di atas, maka kebutuhan suatu kebijakan pimpinan dalam usahanya untuk menggerakkan, mengajak dan mengarahkan pegawai tersebut agar mau bekerja lebih berprestasi sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Dengan demikian setiap pimpinan organisasi perlu mengetahui tentang hakekat motivasi serta faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja bawahannya sehingga prestasi kerjanya meningkat. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi, sehingga pihak-pihak yang menerima hasil perbuatan (dalam hal ini pihak yang menerima pelayanan) akan merasa puas dan mempunyai kesan baik terhadap cara pelayanan yang diberikan. Hal ini akan berdampak positif terhadap organisasi dan para pelaku pelayanan pada organisasi itu.

Hal di atas perlu dilakukan mengingat layanan pegawai yang diberikan kepada publik dimasa mendatang akan semakin meningkat aktivitasnya, sedangkan kuantitas dan kualitas pegawai yang melayani relatif terbatas. Dari kondisi permasalahan motivasi kerja pegawai di dalam organisasi tentunya tidak akan meningkatkan kinerja organisasi, jika kondisi kemampuan kerja pegawai tidak dimiliki sesuai dengan persyaratan kerja dimana seorang pegawai itu ditempatkan. Menurut Gibson (1990), menyatakan kemampuan (*ability*) menunjukkan kecakapan orang, seperti kecerdasan (*knowledge*) dan keterampilan (*skills*). Seorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis persoalan mungkin sekali tidak akan berusaha sungguh-sungguh untuk memecahkannya. Motivasi berhubungan dengan perilaku yang diarahkan kepada tujuan. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dapat dicapai, antara lain dengan meningkatkan pengetahuan karyawan, kemampuan karyawan dan sikap karyawan (Martoyo 1996). Menurut Cushway (1994), pengembangan sumber daya manusia berhubungan dengan memberi individu pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang perlu supaya mereka dapat melaksanakan peranan dan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih menuntut kemampuan mereka. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia merupakan pengembangan kemampuan masing-masing karyawan yang paling mungkin untuk memenuhi persyaratan organisasi saat ini dan yang akan datang serta untuk mengembangkan diri mereka sendiri.

Berdasarkan kondisi yang dihadapi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kota Batu dalam kerangka mewujudkan Visi Pendidikan Kota Batu yang berbunyi: Terwujudnya masyarakat Batu yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, cerdas, terampil, menguasai ilmu pengetahuan, Teknologi dan Seni, berbudi pekerti luhur, menghargai kebudayaan daerah dan kebudayaan nasional serta cinta tanah air bangsa dan negara, diperlukan upaya pembenahan organisasi kedalam berupa motivasi dan kemampuan pegawai.

Bertolak permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini akan difokuskan pembahasan tentang motivasi dan kemampuan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu.

## KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

### Motivasi

Pengertian motivasi di tafsirkan secara beragam oleh para ahli, namun mengandung makna yang tidak berbeda. Menurut Gibson (1996) motivasi adalah kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Ranupandajo dan Husan (1997) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Selanjutnya Handoko (1995) mengartikan motivasi adalah sesuatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Singer (1990) mengatakan *motivation is a multi-faceted psychological process which energizes individuals behaviors toward a desired goal or objective*. Maksud dari pengertian motivasi tersebut adalah proses psikologis yang memberikan kekuatan kepada seseorang untuk berperilaku atau untuk bertindak kearah pencapaian tujuan. Koontz et.al., (1996) menyatakan motivasi

adalah suatu reaksi, yang diawali dengan adanya kebutuhan, yang menimbulkan keinginan atau upaya untuk mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan), yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan, dan akhirnya memuaskan keinginan. Dikaitkan dengan kegiatan kerja, Martoyo (1996) mengartikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Dari beberapa pengertian di atas nampak bahwa pada intinya motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan. Dari pengertian-pengertian tersebut dapatlah dikatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang sebagai akibat adanya pengaruh yang berasal dari dalam dirinya, kemudian dorongan itu menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan perilaku untuk melakukan suatu pekerjaan.

Banyak para ahli yang mengemukakan teorinya tentang motivasi, antara lain teori hirarki dari Maslow. Menurut Maslow (*dalam Gibson et. al*, 1996) kebutuhan manusia dapat dibagi menurut tingkatannya menjadi:

1. Fisiologis: makanan, tempat tinggal dan sembuh dari rasa sakit
2. Keamanan dan keselamatan: kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman, yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam
3. Rasa memiliki, sosial dan kasih sayang: kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang.
4. Penghargaan (*estem*): kebutuhan atas harga diri (*self esteem*) dan penghargaan dari pihak lain.
5. Aktualisasi diri: kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui

memaksimumkan penggunaan kemampuan dan potensi

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, SP., 1996).

Kemampuan kerja (*employee ability*) meliputi *aptitude* (kecerdasan), *personality* (kepribadian), *experience* (pengalaman), *training* (pelatihan), *interest* (perhatian/ketertarikan), *education* (pendidikan) dan *entelligence* (daya pikir), (Norman, 1996). Menurut Gibson (1984) dalam Swasto (1996), kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha lebih besar dari pada karyawan yang berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. (England, dalam Swasto, 1996) Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk melakukan suatu pekerjaan.

Swasto (1996) menjelaskan bahwa kemampuan pengetahuan segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan adalah *terminology generic* yang mencakup segenap cabang pengetahuan berdasarkan kemampuannya selaku makhluk yang berpikir, merasa dan mengindra. Kemampuan keterampilan, adalah kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Sedangkan kemampuan sikap adalah kesiapsiagaan mental yang diorganisir lewat pengalaman, yang mempunyai pengaruh tertentu kepada tanggapan

seseorang terhadap orang-orang, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya. Disamping itu Bolaman *et.al* (1999) juga menyatakan bahwa kemampuan individu untuk menjadi lebih bernilai, terkendali, dan lebih efektif harus dengan dukungan pelatihan, pengalaman dan peluang untuk berpartisipasi dalam proses perubahan organisasi sehingga seorang karyawan akan jauh lebih kuat untuk masa yang akan datang. Begitupun dengan pendapat Deierlein dan Bob (1996) bahwa untuk mengetahui kemampuan seorang karyawan dilakukan dengan suatu pengujian pra pekerjaan, dimana salah satu segi pengujian tersebut adalah dengan pelatihan dan pengalaman yang pernah diikuti.

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas, untuk memperoleh kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dapat melalui pendidikan yang relevan dengan pekerjaan. Manullang (1981) menyatakan bahwa bilamana seseorang akan mengerjakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang asing baginya, terasa perlu mempelajari cara-cara bagaimana mengerjakannya dan hampir tidak ada seorangpun mampu melaksanakan tugas dengan baik tanpa dipelajari terlebih dahulu. Selanjutnya dijelaskan oleh Husnan (1997), menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Furtunonto (1981) dalam Swasto (1996) mengatakan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja merupakan awal untuk melihat kemampuan seseorang.

Menurut Fitz (1987) dalam Swasto (1996) menyatakan bahwa perubahan kemampuan, keterampilan dan sikap yang positif merupakan salah satu ukuran keberhasilan peserta pelatihan. Selanjutnya Swasto (1996), membedakan kemampuan pengetahuan, kemampuan

keterampilan dan kemampuan sikap sebagai berikut:

1. Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
2. Kemampuan keterampilan, merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.
3. Kemampuan sikap, merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Vroom tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut "level of performance" (As'ad,1998). Biasanya orang yang level of performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang level-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang level-nya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah.

Sedangkan ukuran yang dipakai dalam mengukur prestasi kerja peneliti mengacu kepada Miner (Mudjiharto, 1994) yaitu meliputi:

1. *Quality of output*
2. *Quantity*
3. *Time of work*

Dalam jabaran pekerjaan di Dinas Pendidikan Kota Batu prestasi kerja yang diukur meliputi sebagai berikut:

1. Pengertian akan sifat tugas pekerjaan.
2. Kecekatan / keterampilan dalam melakukan tugas pekerjaan.
3. Pengetahuan dan kecakapan tentang tugas individu dan kelompok.
4. Pengetahuan tentang peraturan-peraturan.
5. Mutu/ kualitas hasil pekerjaan.
6. Jumlah/kuantitas hasil pekerjaan.

### **Hasil Penelitian Terdahulu.**

Widiastari (1994), dalam penelitiannya tentang analisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan variabel pergantian tenaga kerja disimpulkan bahwa faktor yang mendasari kepuasan kerja adalah supervisor, promosi, rekan sekerja, gaji dan pekerjaan, dan faktor yang mendasari kepuasan kerja yang paling kecil pengaruhnya adalah faktor gaji, kemudian disusul promosi, rekan sekerja, supervisi atau gagasan yang terakhir pekerjaan.

Winarni (1995), dalam penelitiannya tentang analisis kepuasan kerja disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas upah dan jenis tunjangan, kondisi lingkungan kerja, hubungan sosial antar karyawan, kepemimpinan dan perkembangan karier dengan variabel tergantung kepuasan kerja. Dari penelitian juga menunjukkan bahwa secara simultan variabel aspek kerja yang meliputi upah dan jenis tunjangan, kondisi lingkungan kerja, hubungan antar pegawai, kepemimpinan serta pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel upah dan jenis tunjangan merupakan variabel yang dominan terhadap kepuasan kerja.

Ngateman (2003), Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap kinerja pegawai Telkom Tbk, Kakandatel Malang, hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi ERG dan kemampuan

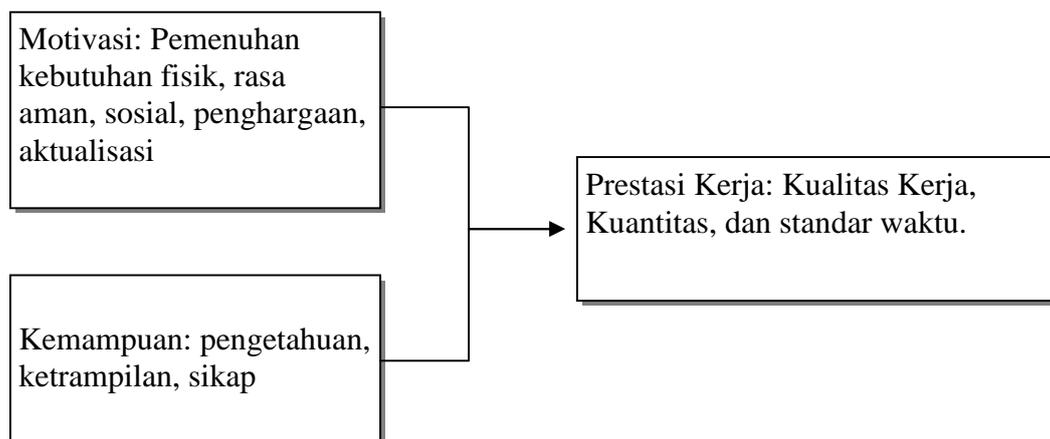
kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi yang terdiri dari motivasi eksistensi, motivasi afiliasi dan motivasi pertumbuhan serta kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel jenjang motivasi pertumbuhan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Widayat (2004), dalam penelitiannya dengan judul: pengaruh aspek kerja terhadap kepuasan kerja paramedis Pada RSUD Mardhi Waluyo Blitar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel aspek kerja yang meliputi variabel gaji, atasan, rekan kerja, dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja. Secara parsial variabel gaji, atasan, rekan

kerja, dan kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis. Secara parsial menunjukkan bahwa rekan kerja berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja paramedis.

### Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini berdasarkan pada teori-teori tentang motivasi yang mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Teori motivasi yang diambil didasarkan pada teori kebutuhan dari Maslow dan teori kemampuan dari Robbins (1996), serta hasil penelitian yang dikemukakan oleh Swasto (1996). Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 1: Kerangka Pemikiran**

Sumber: Motivasi Maslow dalam (Swasto, 1996), Kemampuan adopsi dari Robbins (1996), Prestasi kerja diadopsi teori Robbins (1996).

### Hipotesis

Berdasarkan dari pendalaman dari kerangka teori dan terhadap hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik dihipotesis seperti berikut ini:

H1: Variabel motivasi kerja dan kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja

pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.

H2: Variabel motivasi kerja dan kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.

H3: Variabel motivasi berpengaruh secara dominan terhadap prestasi

kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Batu.

## METODE PENELITIAN

Dalam pelaksanaan penelitian ini mempergunakan metode eksplanatory dengan teknik survey yang dilaksanakan untuk menjelaskan variabel motivasi kerja dan kemampuan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu. Adapun ruang lingkup penelitian ini berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya variabel motivasi kerja dan kemampuan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Kota Batu yang terdiri dari 36 pegawai. Sehubungan dengan jumlah populasi tidak terlalu besar, maka penentuan sampel menggunakan total sampling.

### Instrumen Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan menggunakan alat kuesioner untuk mengungkapkan faktor kemampuan, kedisiplinan dan keterlibatan kerja. Kuesioner yang dipergunakan bermaksud mengukur pengaruh variabel yang terdiri  $X_1 =$  Motivasi,  $X_2 =$  Kemampuan dan  $Y =$  Prestasi kerja pegawai yang di indikatkan dengan kuesioner atau item/butir. Daftar pertanyaan diisi oleh responden. Responden diminta untuk memberikan jawaban atau pendapat atas suatu pertanyaan dimana untuk memberikan jawaban disediakan empat kemungkinan jawaban terdiri dari angka 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju) dan 1 (sangat tidak setuju). Skala ini disebut dengan skala model likert. Alasan

penggunaan skala model likert ini adalah karena skala ini mampu membedakan responden berdasarkan perbedaan derajat cirri ordinal yang mereka miliki yang secara khas terwujud dalam gejala sikap.

## TEKNIK ANALISA DATA

Metode analisa data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis deskriptif, yaitu teknik yang digunakan untuk menggambarkan data lapangan secara deskriptif dengan cara menginterpretasikan hasil pengolahan data lewat tabulasi. Teknik ini diharapkan dapat mendukung interpretasi hasil analisis yang digunakan. Kemudian juga digunakan teknik analisis statistic yaitu “*multiple regression*” atau regresi berganda dan teknis analisis “*correlation*” atau korelasi. Sebelum kedua teknik analisis tersebut dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas, dan juga dilakukan uji model dengan menggunakan uji asumsi klasik.

### Hasil Analisa

Dari hasil analisa data diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.088 + 0.157 X_1 + 0.484X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bagaimana pengaruh variabel variabel motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu, pengaruh positif menunjukkan bahwa perubahan variabel *independent* akan searah dengan perubahan kinerja pegawai. Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukan bahwa:

1. Variabel motivasi ( $X_1$ ) mempunyai koefisien regresi sebesar  $b_1 = 0,157$  atau 15,7%, apabila variabel motivasi naik 1 satuan (100%), maka prestasi

- kerja akan naik hanya sebesar 0,157 satuan (15,7).
2. Variabel Kemampuan ( $X_2$ ) mempunyai koefisien regresi sebesar  $b_2 = 0,484$  atau 48,4%, berarti apabila variabel Kemampuan ( $X_2$ ) naik 1 satuan (100%), maka prestasi kerja akan naik hanya sebesar 0,484 satuan (48,4%).
  3. Konstanta 1,088, menyatakan bahwa bila Variabel motivasi, variabel kemampuan, dengan nilai nol atau konstan, maka prestasi kerja pegawai masih memiliki nilai sebesar 1,088 atau 108%, yang berasal dari dalam pegawai itu sendiri.

### Uji Hipotesis 1

Dari hasil analisa diperoleh nilai  $F_{hitung} = 9,099 > F_{tabel} = 2,022$ . Dengan demikian berdasarkan uji F dimana  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  serta melihat tingkat signifikansi  $\alpha < 0,01$  atau  $\alpha < 0,05$  (5%), hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 yang berbunyi: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu, telah memenuhi persyaratan uji F dan signifikandi  $\alpha < 5\%$  dengan demikian *hipotesis 1 dapat diterima*, sedangkan besarnya Pengaruh secara simultan ditunjukkan dengan  $R^2$  sebesar 0,542 atau sebesar 54,2%.

### Uji Hipotesis 2

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat koefisien regresi parsial ( $b$ ) dari masing-masing variabel motivasi ( $X_1 = 0,157$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2 = 0,484$ ) terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu. Setelah dilakukan dengan Uji-t. Uji-t dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel tergantung ( $Y$ ).

Berdasarkan analisa tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dari nilai  $t_{hitung}$  ditunjukkan bahwa:

- a) Variabel  $X_1$  Motivasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,379 dengan probabilitas sebesar 0,018. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,378 > 1,022$ ) serta tingkat signifikansi  $\alpha < 5\%$  ( $0,018 < 0,05$ ), maka secara parsial variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu ( $Y$ ), secara parsial *motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima*.
- b) Variabel  $X_2$  yakni kemampuan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,469 dengan probabilitas sebesar 0,001. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,469 > 1,022$ ) serta tingkat signifikansi  $\alpha < 5\%$  ( $0,001 < 0,05$ ), maka secara parsial variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu ( $Y$ ). secara parsial *kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima*.

Dari perhitungan Uji-t untuk variabel-variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu ( $Y$ ), menunjukkan bahwa semua nilai masing-masing  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan dengan tingkat signifikansi  $\alpha < 0,05$ , Dengan demikian hipotesis 2 yang berbunyi *Motivasi dan Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu*, ditunjukkan dengan masing-masing koefisien regresi ( $b_1$ ) Motivasi  $X_1 = 0,157$  dan koefisien regresi ( $b_2$ ) Kemampuan Kerja  $X_2 = 0,484$  terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPTD Dinas Pendidikan Kota Batu *dapat diterima*.

### Uji Hipotesis 3

Berdasarkan analisis dari masing-masing variabel menunjukkan koefisien regresi yang telah distandarisasi ( $\beta$ ) dengan hasil koefisien  $\beta_2$  Kemampuan ( $X_2$ ) merupakan koefisien regresi ( $\beta_2=0,497$ ) lebih besar koefisien regresi Motivasi  $\beta_1 = 0,197$  atau  $\beta_2 = 0,497 > \beta_1 = 0,197$ . Berdasarkan hasil penelitian terhadap Hipotesis 3 yang berbunyi: Kemampuan berpengaruh dominan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu, dinyatakan diterima.

## PEMBAHASAN

Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan secara bersama-sama membawa pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu. Hal ini menunjukkan secara simultan bahwa pengaruh motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang cukup besar hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian tingkat koefisien determinasi  $R^2 = 54,2\%$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Petrus (1998) bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dan penelitian Yakop (1998) bahwa motivasi atau karakter individu dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Perum Pegadaian Malang, serta hasil penelitian Fauzan (2001) tentang pengaruh motivasi Internal (Individu) dan motivasi eksternal (Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PT. Mapan Sentosa, namun variabel tergantung dari penelitian di atas adalah variabel kinerja, sedangkan variabel dalam penelitian ini adalah komitmen kerja.

Variabel kemampuan merupakan pengaruh dominan terhadap prestasi kerja, hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kemampuan adalah untuk mengetahui cara bagaimana seseorang yang berbeda kemampuan dan

penggunaan pengetahuan tersebut dapat meningkatkan kemungkinan seseorang karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik (Robbins, 1996). Kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut Gibson (1984) dalam Swasto (1996), kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha lebih besar dari pada karyawan yang berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. (England, dalam Swasto, 1996) Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk melakukan suatu pekerjaan.

Swasto (1996) menjelaskan bahwa kemampuan pengetahuan segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan adalah *terminology generic* yang mencakup segenap cabang pengetahuan berdasarkan kemampuannya selaku makhluk yang berpikir, merasa dan mengindra. Kemampuan keterampilan, adalah kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Sedangkan kemampuan sikap adalah kesiapsiagaan mental yang diorganisir lewat pengalaman, yang mempunyai pengaruh tertentu kepada tanggapan seseorang terhadap orang-orang, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya. Disamping itu Bolaman *et.al* (1999) juga menyatakan bahwa kemampuan individu untuk menjadi lebih bernilai, terkendali, dan lebih efektif harus dengan dukungan

pelatihan, pengalaman dan peluang untuk berpartisipasi dalam proses perubahan organisasi sehingga seorang karyawan akan jauh lebih kuat untuk masa yang akan datang. Begitupun dengan pendapat Deierlein dan Bob (1996) bahwa untuk mengetahui kemampuan seorang karyawan dilakukan dengan satu pengujian pra pekerjaan, dimana salah satu segi pengujian tersebut adalah dengan pelatihan dan pengalaman yang pernah diikuti.

Sehubungan dengan uraian tersebut diatas, untuk memperoleh kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dapat melalui pendidikan yang relevan dengan pekerjaan. Manullang (1981) menyatakan bahwa bilamana seseorang akan mengerjakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang asing baginya, terasa perlu mempelajari cara-cara bagaimana mengerjakannya dan hampir tidak ada seorangpun mampu melaksanakan tugas dengan baik tanpa dipelajari terlebih dahulu. Selanjutnya dijelaskan oleh Husnan (1997), menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Furtunonto (1981) dalam Swasto (1996) mengatakan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja merupakan awal untuk melihat kemampuan seseorang.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang ditarik sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Hasil Uji hipotesis 1 yang berbunyi: Motivasi dan Kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu *dapat diterima*. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 54,2% pada tingkat

signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,000 serta persyaratan  $F_{hitung}$  sebesar 9,099 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,022 telah memenuhi uji yang dipersyaratkan.

2. Uji Hipotesis 2 yang berbunyi: Motivasi dan Kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.

a) Hasil uji terhadap Variabel  $X_1$  Motivasi menghasilkan tingkat koefisien regresi  $b_1 = 0,157$  dengan persyaratan nilai  $t_{hitung}$  sebesar >  $t_{tabel}$  dengan hasil nilai 1,378 > 1,022, serta tingkat signifikansi  $\alpha < 5\%$  dengan hasil tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,018., maka secara parsial variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara terhadap prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu (Y), *hipotesis dapat diterima*.

b) Hasil uji terhadap Variabel  $X_2$  Kemampuan menghasilkan tingkat koefisien regresi  $b_2 = 0,484$  dengan persyaratan nilai  $t_{hitung}$  sebesar >  $t_{tabel}$  dengan hasil nilai 3,469 > 1,022, serta tingkat signifikansi  $\alpha < 5\%$  dengan hasil tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,001., maka secara parsial variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu (Y), *hipotesis dapat diterima*.

Dengan demikian hipotesis 2 yang berbunyi: Motivasi dan Kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu, *dapat diterima*.

3. Uji Hipotesis 3 yang berbunyi: Kemampuan berpengaruh dominan terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu, *dapat diterima* hal ini ditunjukkan analisis

masing-masing variabel menunjukkan koefisien regresi yang telah distandarisasi ( $\beta$ ) dengan hasil koefisien  $\beta_2$  Kemampuan ( $X_2$ ) merupakan koefisien regresi ( $\beta_2 = 0,497$ ) lebih besar koefisien regresi Motivasi  $\beta_1 = 0,197$  atau  $\beta_2 = 0,497 > \beta_1 = 0,197$ .

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian tersebut disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi lembaga Dinas Pendidikan Kota Batu, dari temuan hasil penelitian ini, dimana motivasi dan kemampuan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu, disarankan untuk tetap mempertahankan kondisi dan kemampuan serta meningkatkan komitmen kerja pegawai yang nantinya akan mengarah kepada perbaikan kinerja pegawai.
2. Bagi pegawai untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja diperlukan upaya-upaya yang mantap dan terencana, setiap pegawai hendaknya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja melalui dorongan motivasi instrinsik, pemberian perlakuan yang sama terhadap pegawai ataupun melalui penghindaran konflik negatif.
3. Bagi peneliti lain, disarankan agar peneliti yang akan datang tidak hanya bertumpu pada satu lokasi penelitian, bisa diperluas setingkat wilayah provinsi. Di samping itu perlu adanya penambahan variabel yang relevan seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan.

### DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Moh. S.U. 1999. *Psikologi Industri* (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia).

Edisi ke empat cetakan ke empat. Liberty: Yogyakarta.

Budiyanto. 1990. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Pakaian Jadi di Kotamadya Surabaya*. Tesis Program Studi Ilmu Manajemen Program Pasca Srajana UNAIR – Surabaya, tidak dipublikasikan.

Byars, Llyod L and Leslie W.Rue. 1984. *Human Resource and Personnel Management*. Richard D. Irwin Inc: Illinois.

Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Terjemahan. Edisi Tujuh. PT Prehalindo: Jakarta.

Gibson, James L, John.M.Ivancevich, James H.Donnely,JR. 1996. *Organisasi*. Jilid Satu. Terjemahan. Edisi kedelapan. Binarupa Aksara: Jakarta.

Gujarati, N. Damodar. 1991. *Basic Econometric*. second edition. McGraw Hill International Edition: Singapore.

Handoko, T.Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. BPFE: Yogyakarta.

Hasibuan, H.Malayu S.P. 1999. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. cetakan kedua. Bumi Aksara: Jakarta.

Kasim, Azhar. 1993. *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*. LPFE-UI: Jakarta.

- Nainggolan, H. 1987. *Pembinaan Pegawai Negeri*. cetakan kesebelas. PT.Perca: Jakarta.
- Ngateman. 2003. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel Malang*. Tesis. Universitas Widyagama: Malang.
- Nimran, Umar. 1999. *Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi. cetakan kedua. CV Citra Media: Sepanjang-Surabaya.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Simon & Schuster (Asia) Pte.Ltd.
- Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 cetakan 7. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Singarimbun, Masri, Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survai*. cetakan pertama. LP3ES: Jakarta.
- Sudjana. 1992. *Metode Statistika*. Edisi kelima. Tarsito: Bandung.
- Swasto. B. 1996. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*. FIA Unibraw: Malang.
- Thoha, Miftah. 1999. *Perilaku Organisasi*. cetakan kesepuluh. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Umar, Husein. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Widayat. 2004. *Pengaruh aspek kerja terhadap kepuasan kerja paramedis Pada RSUD Mardhi Waluyo Blitar*. Tesis. Universitas Widyagama: Malang.
- Widiastari, Sesilia. 1994. *Analisis Faktor Kepuasan Kerja Perawat Di Bagian Rawat Inap RS Panti Rapih, Yogyakarta*. Tesis. Universitas Gajahmada: Yogyakarta.