



PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT PROPINSI JAWA TENGAH

Enny Rachmawati, Y. Warella, Zaenal Hidayat

ABSTRACT

Working performance of employees especially in public sectors is always the main obstacles in order to achieve organization goals. The research aims are to find relation between motivation, working ability and leaderships style with working performance. Due to the study which conducted there years, it is found that there is strong relationship between motivation, working ability and leadership style with working performance. So in order to improve the working performance it is necessary to increase motivation and working ability through leadership style.

Keywords : *Motivation, working ability, leadership style*

A. PENDAHULUAN

Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah yang secara efektif diberlakukan sejak 1 Januari 2001 adalah merupakan suatu bentuk reformasi pemerintahan tentang Otonomi Daerah yang mengatur pembagian kewenangan antara pemerintah Pusat dan Daerah. Hal tersebut dapat dilihat pada penjelasan umum UU No. 22/99

yang menyatakan : Pemberian kewenangan otonomi kepada Daerah/Kabupaten dan Daerah kota didasarkan pada azas desentralisasi dalam wujud otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab.

Untuk dapat melaksanakan kewenangan otonomi yang luas tentu saja memerlukan adanya manajemen pemerintah yang baik mengarah pada efisiensi, dan efektivitas kerja yang tinggi

dengan memperhatikan pembinaan, peningkatan mutu pegawai, memperbaiki metode kerja dan mengendalikan berbagai gangguan secara terus menerus. Pada organisasi pemerintah Pegawai Negeri Sipil merupakan perangkat kerja yang sangat menentukan keberhasilan dalam meraih tujuan dan merupakan kunci yang menentukan keberhasilan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kewenangan.

Dalam pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil tentunya perlu diperhatikan kebutuhan manusia sebagaimana yang dikemukakan oleh Maslow, baik kebutuhan yang bersifat materiil seperti status ekonomi, status sosial dan kebutuhan psikologis, sebagai kebutuhan-kebutuhan tersebut akan mempengaruhi baik buruknya kinerja Pegawai Negeri Sipil untuk pencapaian tujuan program organisasi Pegawai Negeri Sipil tidak dapat dipertahankan hanya sebagai alat dan perangkat kerja, namun Pegawai Negeri Sipil adalah manusia yang kepribadiannya dan perilakunya banyak dipengaruhi oleh faktor psikologis baik internal maupun eksternal. Disebutkan dalam GBHN 1999 bahwa "Meningkatnya kualitas aparatur Negara dengan mem-

perbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi kerja dengan memberikan penghargaan dan sanksi (1999-69). Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Kinerja karyawan dapat diperbaiki bila karyawan tahu apa yang diharapkan dari mereka dan kapan mereka diperbolehkan berperan serta dalam proses menetapkan harapan-harapan tersebut dan kapan mereka dinilai dari hasilnya. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah banyak sekali berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat baik manusia sebagai individu maupun manusia sebagai kelompok. Untuk itulah kinerja karyawan harus selalu ditingkatkan agar dapat mencapai sasaran

pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang disajikan oleh aparatur pemerintah yang sesuai dengan standart atau dapat memuaskan/menguntungkan efektif dan efisien serta dapat menciptakan citra positif.

Untuk dapat mewujudkan peningkatan kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat agar sesuai dengan tuntutan organisasi aparatur perlu dihilangkan kekuatan penghambat yang ada pada karyawan diantaranya Kurangnya pemahaman terhadap tupoksinya, kurangnya pemahaman terhadap peraturan kepegawaian, rendahnya tingkat kesejahteraan.

Berdasarkan dengan uraian dan bukti- bukti masalah yang ada pada latar belakang dan teori yang dijadikan landasan penelitiannya maka permasalahan yang hendak diteliti dan dikaji dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif signifikan dengan kinerja karyawan?
2. Apakah kemampuan kerja mempunyai hubungan positif

dan signifikan dengan kinerja karyawan?

3. Apakah motivasi kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing faktor motivasi kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada Badan Kesbang dan Linmas Propinsi Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor tersebut diatas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. PEMBAHASAN

1. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Hal ini terlihat dari pegawai dengan motivasi kerja yang rendah cenderung mempunyai kriteria yang rendah pula. Sedangkan pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Hasil uji statistik membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai yang menunjukkan terdapat koefisien sebesar 0,784. Koefisien korelasi ini termasuk cukup tinggi karena melebihi 0,50. Uji signifikan antara kedua variabel tersebut menunjukkan koefisien Z sebesar 17,503 dan Z tabel dengan tingkat kebenaran 95 adalah 1,96 (Sidney Siegel dalam Statistik Non Parametrik) sehingga harga hitung lebih besar dari harga tabel ($17,503 > 1,96$). Hasil ini menunjukkan bukti bahwa hipotesis penelitian terbukti

bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

2. Hubungan antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Hal ini terlihat dari pegawai dengan kemampuan kerja yang rendah cenderung mempunyai kinerja yang rendah pula. Sedangkan pegawai dengan kemampuan kerja yang tinggi sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Hasil uji statistik membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja pegawai yang menunjukkan terdapat koefisien sebesar 0,685. Uji signifikansi antara kedua variabel tersebut menunjukkan koefisien Z sebesar 9,405 dan Z tabel dengan tingkat kebenaran 95 adalah 1,96 (Sidney Siegel dalam Statistik Non Parametrik) sehingga harga hitung lebih besar dari harga tabel ($9,405 > 1,96$). Hasil ini

menunjukkan bukti bahwa hipotesis penelitian terbukti bahwa ada hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai.

3. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Hal ini terlihat dari gaya kepemimpinan yang tidak mendukung cenderung mempunyai kinerja yang rendah pula. Sedangkan pegawai dengan dukungan penuh gaya kepemimpinan sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Hasil uji statistik membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai yang menunjukkan terdapat koefisien sebesar 0,275. Uji signifikansi antara kedua variabel tersebut menunjukkan koefisien Z sebesar 2,371 dan Z tabel dengan tingkat kebenaran 95 adalah 1,96 (Sidney Siegel dalam Statistik Non

Paramerik) sehingga harga hitung lebih besar dari harga tabel ($2,371 > 1,96$). Hasil ini menunjukkan bukti bahwa hipotesis penelitian terbukti bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

4. Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja serta Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai.

Hasil perhitungan Koefisien Konkordansi Kendall menunjukkan koefisien sebesar 0,497. Guna menguji tingkat kebenarannya maka dapat dilihat dari nilai Chi-Square (X^2) di mana terdapat nilai sebesar 21,736 dan apabila dilihat dengan harga Chi-Square tabel dengan tingkat kebenaran 95 ($DF = 3, N = 58$) maka nilai Chi-Square tabel adalah sebesar 7,82. Hasil ini telah memberikan bukti bahwa nilai X^2 hitung lebih besar jika dibanding dengan nilai X^2 tabel ($21,736 > 7,82$). Hasil ini telah dapat dipakai untuk menarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara variabel motivasi

kerja, kemampuan kerja serta gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Sedangkan koefisien determinasi Konkordansi Kendall (W2) yang mencerminkan seberapa besar keeratan hubungan antara ketiga variabel independen dengan dependen menunjukkan nilai sebesar 0,247 ($0,497 \times 100$). Atau dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel independen ini adalah faktor-faktor lain yang tidak dalam penelitian ini.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai sebetulnya tidak hanya ditentukan oleh motivasi kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan. Faktor-faktor lain seperti, sikap, persepsi terhadap pekerjaan, serta faktor-faktor lain diluar organisasi merupakan faktor yang perlu dikaji lebih mendalam.

C. PENUTUP

1. Simpulan

a. Hasil pengujian hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan koefisien sebesar 0,784

dengan derajat signifikansi sebesar 95. Hasil ini telah memberkan bukti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

b. Hasil pengujian hubungan antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan koefisien sebesar 0,685 dengan derajat signifikansi sebesar 95. Hasil ini telah memberikan bukti bahwa semakin tinggi kemampuan kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

c. Hasil pengujian hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai menunjukkan koefisien sebesar 0,275 dengan derajat signifikansi sebesar 95. Hasil ini telah memberikan bukti bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

d. Hasil perhitungan Koefisien Konkordansi Kendall menunjukkan koefisien sebesar 0,497 dengan

tingkat signifikansi sebesar 95. Hasil ini telah membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

- e. Koefisien determinasi Konkordansi Kendall (W^2) yang mencerminkan seberapa besar keeratan hubungan antara ketiga variabel independen dengan dependen menunjukkan nilai sebesar 0,247 ($0,4972 \times 100$). Atau dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel independen ini mempunyai sumbangan sebesar 24,7, sedangkan sisanya sebesar 75,3 adalah faktor-faktor lain yang tidak dalam penelitian ini.

2. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian maka perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kinerja kerja pegawai melalui :

- a. Peningkatan komitmen pegawai terutama berkaitan dengan penyele-

saian pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan melalui sosialisasi budaya tepat waktu dan peningkatan profesionalisme kerja melalui berbagai kursus pendidikan.

- b. Peningkatan upaya-upaya pembagian kerja yang lebih adil sehingga tidak ada kesan bahwa hanya pegawai-pegawai tertentu saja yang selalu diberi tanggungjawab.
- c. Peningkatan komitmen pimpinan dalam rangka meningkatkan budaya kerja pegawai dengan pemberian contoh-contoh bekerja secara tepat waktu, pemberian teguran kepada pegawai yang lalai akan tugasnya serta melakukan pengawasan yang lebih intensif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya.
- d. Penciptaan mekanisme kerja yang lebih demokratis sehingga pegawai mampu menyalurkan ide-ide terutama dalam pengembangan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. 1999. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta : Gramedia
- Arikunto, S. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler, G. 1997. *Human Resources Management*. New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Handoko, H. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Jarrel, D.W. 1993. *Human Resources Planning*. New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Kartini Kartono. 1980. *Pengantar Metodologi Research Sosial Alumni*. Bandung.
- Ndraha, T. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Robbins, Stephens P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Jakarta : Prehanllindo.
- Sumidjo, W. 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sondang, S. 1985. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Bina Aksara
- Sedarmayanti. 1995. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Ilham Jaya.
- Stoner, James AF, R Edward Freeman, Daniel R. Gilbert Jr. 1996. *Manajemen PT*. Jakarta : Prenhalindo.
- Somamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Soeprihanto, John. 1996. *Penelitian dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Sondang Hadi. 1996. *Buku Manual SPS (Seri Program Statistik) Paket MIDI*. Yogyakarta : UGM.
- Singarimbun Masri. & Soffian Effendi. 1983. *Metodologi Penelitian Survei*. Edisi revisi. Jakarta : LP3ES.
- Sugandha, Dann. 1986. *Kepemimpinan di dalam organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung : Sinar Baru.
- Sondang P Siagian. 1983. *Organisasi Kepemimpinan dan*

Perilaku Administrasi. Jakarta :
Gunung Agung.

Tulus, A. 1992. *Manajemen
Sumber Daya Manusia.* Jakarta :
Gramedia

Timpe, A.D. 1993. *Kinerja
(Performance).* Jakarta :
Gramedia

Triguno. 1997. *Budaya Kerja.*
Jakarta : PT. Golden Terayon
Press.

Wahjusimijdo. 1987.
Kepemimpinan dan Motivasi.
Cetakan Ketiga. Jakarta : Ghalia
Indonesia.

Wexley, KN. & Yukl (terj).
*Organizational Behaviour and
Personal psychology.* Jakarta :
Rineka Cipta.

Yulk, Gary (Terj). 2003.
*Kepemimpinan dalam
Organisasi.* Jakarta : PT
Prehalindo.