

# **HUBUNGAN KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KARANGANYAR**

**NAMA : FITHRIANI SARWORINI**  
**NIM : D2A 003 017**

## **ABSTRACT**

Performance result of the legacy's employee does not free from the existence of ability and motivation owned. The ability can be seen from any work done, and its result will be realized if the employee has motivation to finish it. The employee who has none of motivation will be difficult to produce something new and tend to receive as it is. Anyway, the existence of organization is affected by its surroundings that always change. The more existence of ability and motivation is needed to be able to adapt with any change, so it can produce better performance. But the real of the employee performance is still low; this can be seen from the work quality reached. In this research, the cause factor of the low performance is the ability and motivation of the employee.

Therefore, this research is aimed to know the relation of ability and motivation to the performance legacy's employee. The proposed hypotheses are: there is positive relation between ability ( $X_1$ ) and employee performance (Y); there is positive relation between motivation ( $X_2$ ) and employee performance (Y); and there is positive relation between ability ( $X_1$ ) and motivation ( $X_2$ ) to employee performance (Y) in the legacy.

Type of research which used is explanation research by using data collecting method such as documentation, reviewing, interview, and question list. The research sample is 32 respondents, picked by simple random sampling method. Data analysis uses quantitative and qualitative method. Hypothesis' test uses correlation coefficient formula of Rank Kendall and concordation coefficient formula of Rank Kendall.

According to the result of this research on the field prove that there is positive relation between ability to employee performance calculation result gotten  $Z_{\text{calc}} = 2.24 > Z_{\text{table}} = 5\%$  (1.96). There is positive relation between motivation to employee performance calculation result gotten  $Z_{\text{calc}} = 3.12 > Z_{\text{table}} 1\%$  (2.58). Also there is positive relation between ability and motivation to employee performance with calculation result gotten  $\chi_0^2 = 76.17 > \chi_1^2 5\%$  (44.98).

The conclusion taken is there is relation between ability and employee performance, there is relation between motivation and employee performance, and there is relation between ability and motivation to employee performance of the legacy.

*Key Words : Employees Performance, Skill and Motivation*

## PENDAHULUAN

### *Latar Belakang*

Kehidupan suatu organisasi secara mendasar adalah sangat ditentukan oleh adanya manusia dan segenap sumber dayanya. Manusia yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar sekali bila penggunaan tenaga manusia secara tepat guna.

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kemampuan kerja, motivasi dan kinerja yang dimilikinya. Ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari.

Menurut Mangkunegara (2001 : 67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang anggota organisasi adalah :

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*).
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi seharusnya terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).

Kualitas sumber daya manusia pada Dinas Kependudukan, Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar dilihat dari tingkat pendidikan adalah sebagai berikut

:

Tabel I.1  
Data Pegawai Dinas DUKNAKERTRANS Kabupaten Karanganyar  
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

PENDIDIKAN	JUMLAH	%
S2	1	0,95
Sarjana	52	49,52
D4	1	0,95
Sarjana Muda	6	5,71
D3	4	3,81
SLTA	39	37,14
SMP	-	-
SD	2	1,90
<b>JUMLAH</b>	<b>105</b>	<b>100</b>

*Sumber : Dinas DUKNAKERTRANS Kab. Karanganyar*

Namun adanya kualitas pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Disdukakertrans tersebut belum diimbangi dengan kemampuan teknis yang ada, seperti masih terdapat pegawai yang kurang memahami prosedur kerja sehingga masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Tupoksi dinas dan kurangnya kemampuan dalam mengoperasikan peralatan modern. Selain itu, kemampuan konseptual dalam berinovasi kurang dimiliki oleh pegawai dikarenakan pekerjaan yang dijalani hanya sebatas rutinitas saja. Oleh karena itu, semakin tinggi kualitas pegawai pada Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar diharapkan akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

Hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja. Jika pengaruh yang ditimbulkannya besar, maka dorongan kerja besar pula. Dalam organisasi motivasi mempunyai peranan penting karena ia menyangkut langsung pada

unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi.

Berikut disajikan rekapitulasi daftar absensi pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar mulai dari bulan januari 2007 sampai dengan bulan april 2007 :

Tabel I.2  
Rekapitulasi Daftar Absensi  
Pegawai Dinas DUKNAKERTRANS Kabupaten Karanganyar  
Bulan Januari s/d April 2007

KETERANGAN	BULAN	%	BULAN	%	BULAN	%	BULAN	%
	Januari		Februari		Maret		April	
Ijin	2	1,90	5	4,76	4	3,81	6	5,71
Sakit	3	2,86	2	1,90	3	2,86	1	0,95
Cuti	3	2,86	-	-	-	-	1	0,95
Tanpa Keterangan	4	3,81	6	5,71	3	2,86	4	3,81
JUMLAH	12	11,43	13	12,37	10	9,53	12	11,42

*Sumber : Dinas DUKNAKERTRANS Kab. Karanganyar*

Dari tabel di atas dapat diketahui adanya peningkatan jumlah absensi pada bulan januari sebanyak 11,43 % menjadi 12,37 % pada bulan februari dan pada bulan maret sebanyak 9,53 % menjadi 11,42 % pada bulan april. Meskipun tidak ada standar yang menunjukkan tingkat absensi dikatakan tinggi atau rendah namun peningkatan absensi pada tabel diatas menunjukkan rendahnya tingkat motivasi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Absennya pegawai dapat menjadi dasar pengukuran motivasi, semakin banyak pegawai yang absen berarti tingkat motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah dan berimbas pada kinerja pegawai.

Hal tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya tidak adanya *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi), lemahnya pengawasan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan lain sebagainya.

Dengan adanya motivasi, seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi. Ketika seorang pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, seseorang akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, namun ketika orang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya sebagai suatu rutinitas maka mereka cenderung statis dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Bapak Sartono, S. H), rendahnya kinerja pegawai Disduknakertrans dapat diketahui bahwa pegawai Disduknakertrans Kabupaten Karanganyar masih ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, masih terdapat pegawai yang keluar masuk kantor pada jam-jam kerja untuk urusan pribadi, masih ada pegawai yang belum bisa mengoperasikan peralatan modern yang ada, masih kurangnya rangsangan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Tupoksi dinas, kurang adanya inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan, keinginan dalam meningkatkan kinerja pribadi masih kurang, belum adanya penghargaan dari dinas terhadap pegawai yang berprestasi, belum adanya *punishment* (sanksi) yang bersifat tegas terhadap pegawai yang melanggar, dan kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung kinerja pegawai.

Selain itu lemahnya sebagian sistem dalam Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar dikarenakan masih terdapat perangkapan tugas yang dikarenakan minimnya jumlah pegawai dibanding dengan jumlah pekerjaan yang ada.

### ***Perumusan Masalah***

Dalam kenyataannya kinerja Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar masih kurang optimal. Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan antara tingkat kemampuan dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.
2. Apakah ada hubungan antara motivasi pegawai dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.
3. Apakah ada hubungan antara tingkat kemampuan dan motivasi dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.

### ***Tujuan Penelitian***

- a. Untuk mengetahui hubungan antara tingkat kemampuan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.
- c. Untuk mengetahui hubungan antara tingkat kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.

## ***Kerangka Teori***

### ***a. Variabel Kinerja***

Istilah “kinerja” merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi”. Dalam kamus *Illustrated Oxford Dictionary* (1998 : 506), istilah ini menunjukkan “*the execution or fulfilment of a duty*” (pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas), atau *a person’s achievement under test condition etc*, (pencapaian hasil dari seseorang ketika diuji, dsb).

Dalam pandangan Keban (2004:193) “Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil yang dapat dinilai menurut pelaku yaitu hasil yang diraih oleh individu (kinerja individu), atau kelompok (kinerja kelompok) dan oleh suatu program atau kebijakan (kinerja program atau kebijakan)”. Secara umum parameter atau kriteria yang dipergunakan dalam menilai kinerja meliputi : (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) penghematan biaya, (5) kemandirian atau otonomi dalam bekerja dan (6) kerjasama.

Kinerja merupakan hasil dari suatu perilaku kerja yang ditampilkan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

### ***b. Variabel Kemampuan***

Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 1989 : 54).

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan (Gibson, 1989 : 215). Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Blanchard : “Kematangan pekerjaan (kemampuan) dikaitkan dengan

kemampuan untuk melakukan sesuatu. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan” (Kenneth H. Blanchard, 1986 : 187).

Gondokusumo mengemukakan :

“Bahwa kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan.” (1983: 9-12)

Menurut Gondokusumo, pengetahuan adalah pengetahuan yang diperoleh dari kegiatan pendidikan, sedangkan ketrampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan digunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat (1986 : 12). Berkaitan dengan konsep kemampuan, keterampilan atau keahlian pegawai, Paul Hersey dan Blanchard mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain :

- a. *Kemampuan Teknis (Technical Skill)* meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.
- b. *Kemampuan Sosial (Social Skill)* meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. *Kemampuan Konseptual (Conceptual Skill)* merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh. Kemampuan itu memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri (1986: 68).



c. *Variabel Motivasi*

Motivasi didefinisikan sebagai “ suatu kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang “ (Paul Hersey & Kenneth Blanchard, 1990 : 16).

Konsep motivasi menurut Stephen P. Robbins adalah :

“Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual “ (Robbins, 1996 : 198).

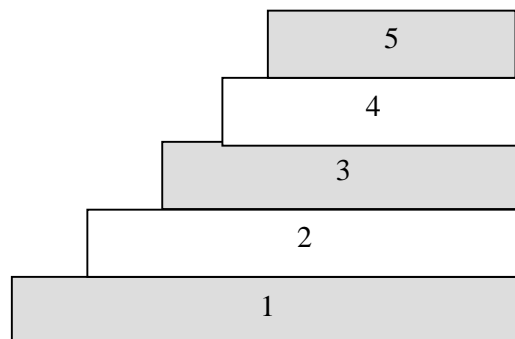
Menurut Reksohadiprodjo (1999 : 50), pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

“Motivasi adalah menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital di dalam manajemen. Motivasi berasal dari kata ‘motive’ (Ind. Motif), yaitu segala sesuatu yang membuat seseorang bertingkah laku tertentu atau paling tidak berkeinginan untuk bersikap tertentu”.

Kebutuhan pegawai atau individu dalam organisasi adalah kebutuhan yang ada pada individu pegawai baik kebutuhan fisik maupun psikis. Maslow (2004:50) berpendapat bahwa pada hakikatnya dalam diri semua manusia terdapat lima jenjang kebutuhan yang meliputi :

Gambar I.1

Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow



Keterangan :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*)
3. Kebutuhan sosial (*social needs*)
4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri (*self-actualization needs*)

## **METODE PENELITIAN**

### ***Tipe Penelitian***

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian eksplanasi yaitu tipe penelitian yang menguji hubungan antar variabel-variabel yang dihipotesiskan dengan pendekatan kuantitatif.

### ***Populasi dan Sampel Penelitian***

Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 105 orang.

Sampel adalah bagian dari keseluruhan yang menjadi objek penelitian yang sesungguhnya, atau bagian dari populasi yang digunakan untuk menentukan ciri-ciri umum.

### ***Teknik Pengambilan Sampel***

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling* dengan penarikan sampel secara random sederhana (*Simple Random Sampling*).

### ***Sumber Data***

- Sumber data primer yaitu data-data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Dalam hal ini adalah Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.
- Sumber data sekunder adalah data yang bersifat mendukung pembahasan, di peroleh dari laporan-laporan, literatur-literatur, dan dokumen-dokumen serta data tidak langsung dari objek penelitian.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan meliputi observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.

### ***Skala Pengukuran***

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan ukuran ordinal, yaitu mengurutkan responden dari tingkat yang paling rendah hingga tingkat paling tinggi.

### ***Teknik Pengolahan Data***

Proses pengolahan data dalam penelitian adalah editing, coding dan tabulasi.

### ***Analisis Data***

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif. Kedua analisis tersebut tidak dapat dipisahkan karena tidak

semua data dapat dijabarkan secara konsep saja tetapi juga dihitung dengan angka-angka sehingga memungkinkan hasil penelitian yang akurat.

## HASIL PENELITIAN

### a. Variabel Kinerja

Sebanyak 62,5% masuk dalam kategori kurang tinggi, 21,9% masuk kategori cukup tinggi, 9,4% masuk dalam kategori tinggi dan sisanya 6,3% masuk dalam kategori tidak tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagian besar pegawai Disduknakertrans masuk dalam kategori tidak tinggi (68,8%) dengan kecenderungan pada kategori kurang tinggi.

Rendahnya kinerja ini dapat ditunjukkan oleh intensitas kesalahan yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kurangnya koordinasi pada awal melakukan pekerjaan, belum memahami metode kerja, dan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Selain itu, rendahnya kinerja dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang meminta bantuan pada rekan kerja dalam hubungannya dengan pemahaman terhadap metode kerja. Masih adanya pegawai yang belum memahami apa yang menjadi *job description*-nya akan mengakibatkan tidak terselesaikannya pekerjaan tepat pada waktunya dan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan kurang tingginya kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, jumlah pegawai dan jumlah pekerjaan yang ada kurang sebanding sehingga beban kerja yang ditanggung lebih berat. Beban kerja yang berlebih ini akan mempengaruhi konsentrasi dan ketelitian pegawai dalam bekerja.

## **b. Variabel Kemampuan**

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat sebanyak 43,8% masuk dalam kategori cukup tinggi dan 25% masuk dalam kategori tinggi. Untuk kategori kurang tinggi sebanyak 21,9% dan sisanya 9,4% masuk dalam kategori tidak tinggi.

Tingginya kemampuan yang dimiliki pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki, pemahaman terhadap prosedur kerja, terpeliharanya hubungan yang harmonis dengan teman sejawat.

Namun, tingginya kemampuan tersebut belum diimbangi dengan kemampuan dalam penguasaan teknologi yang menunjang terselesaikannya pekerjaan. Selain itu, kemampuan dalam berinovasi yang dimiliki masih kurang yang menjadi salah satu faktor penyebab para pegawai mengalami kesulitan dalam menyampaikan ide/gagasan mereka.

Keadaan di atas bukanlah suatu hal yang dapat mengembangkan organisasi dalam mencapai tujuan. Tingginya kemampuan yang dimiliki seharusnya dapat membuat organisasi cepat tanggap dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tidak menginginkan adanya "stagnansi" dalam pelaksanaan aktivitasnya sehingga dapat diperoleh inovasi-inovasi baru dalam perbaikan kualitas kerjanya.

## **c. Variabel Motivasi**

Berdasarkan tabel diatas, tingkat motivasi diketahui sebanyak 46,9% termasuk dalam kategori kurang tinggi, 25% termasuk dalam kategori cukup tinggi. Untuk kategori tinggi sebanyak 15,6% dan sisanya yang termasuk dalam kategori tidak tinggi sebanyak 12,5%.

Motivasi yang kurang tinggi terlihat dari kurang puasnya pegawai terhadap insentif yang diterima, kenyamanan, keamanan dan kelengkapan sarana dan prasana yang kurang mendukung dan kurang *up to date*, belum berjalannya sistem *reward* dan *punishment* yang dapat mendorong pegawai untuk mempunyai produktivitas yang lebih. Sehingga masih terlihat sikap pegawai yang lebih banyak melakukan kegiatan-kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan kantor, terutama pada saat anggota sedang tidak ada pekerjaan atau sudah selesai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi yang rendah ini dapat berdampak pada pelaksanaan kegiatan organisasi. Adanya pemberian penghargaan dapat membuat pegawai memiliki keterikatan dengan organisasinya. Dengan demikian loyalitas pegawai dan perasaan memiliki organisasi dapat lebih meningkat sehingga motivasi dalam bekerja juga meningkat.

## **PEMBAHASAN**

### ***Analisis Hubungan Kemampuan dengan Kinerja Pegawai***

Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang memiliki kemampuan yang tinggi, seperti kemampuan teknis, kemampuan sosial dan kemampuan konseptual akan dapat mengerjakan pekerjaan kantor dengan baik, tepat waktu dan menghasilkan suatu kinerja yang memuaskan. Selain itu, kemampuan dalam berinteraksi baik dengan teman sejawat maupun dengan pihak luar akan mendukung proses kerja sama yang dibutuhkan dalam bekerja. Adapun penguasaan terhadap peralatan yang digunakan, pemahaman terhadap perubahan dan kemajuan teknologi

serta adanya inovasi-inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya akan mendukung terselesaikannya pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Sehingga, akan terlihat bahwa kemampuan pegawai yang rendah dapat menghambat kinerja organisasi yang pada akhirnya tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara maksimal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kemampuan pegawai dengan variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar. Semakin tinggi kemampuan pegawai, kinerja pegawainya pun semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

#### ***Analisis Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai***

Beberapa motivator kurang mampu mendorong pegawai Disduknakertrans untuk bekerja dengan baik. Seperti keadaan kantor yang dinilai kurang nyaman dan kurang aman serta kurang lengkapnya sarana dan prasana yang digunakan dapat mengakibatkan terhambatnya kinerja yang mereka lakukan. Selain itu, penghargaan yang diterima oleh pegawai dirasa masih kurang dapat memberikan *support* dalam bekerja.

Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Pegawai yang menyenangi pekerjaannya akan berusaha menyelesaikannya sebaik mungkin. Terpenuhinya kebutuhan pegawai akan membuat pegawai merasa *enjoy* dengan pekerjaannya, karena mereka tidak akan dipusingkan lagi dengan masalah pribadinya. Terbinanya hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi suatu motivator tersendiri dalam bekerja. Mereka akan merasa nyaman dan tidak canggung untuk berkomunikasi satu sama lain. Dengan demikian, pegawai Disduknakertrans akan

berusaha sebaik-baiknya untuk menyelesaikan apa yang menjadi pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dari analisis diatas, terlihat bahwa motivasi pegawai Disduknakertrans berbanding lurus dengan kinerja. Semakin tinggi motivasi pegawai Disduknakertrans semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki pegawai Disduknakertrans, akan menghasilkan kinerja yang semakin rendah pula. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai Disduknakertrans.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kemampuan pegawai Disduknakertrans dan motivasi dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Berikut ini adalah kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian :

1. Pengkajian terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar (Y) mempunyai kategori kurang tinggi.
2. Pengkajian pada variabel kemampuan pegawai ( $X_1$ ) menghasilkan cukup tinggi.
3. Pengkajian pada variabel motivasi ( $X_2$ ) menghasilkan kurang tinggi.
4. Hipotesis yang menyatakan "ada hubungan positif antara kemampuan pegawai dengan kinerja pegawai" dapat diterima.



5. Hipotesis yang menyatakan "ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai" dapat diterima.
6. Hipotesis yang menyatakan "ada hubungan positif antara kemampuan pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai" dapat diterima.

### *Saran*

- Peningkatan kemampuan kinerja dapat dilakukan dengan suatu pendidikan khusus dan pelatihan kemampuan, bimbingan dan pengarahan.
- Peningkatan kesejahteraan pegawai, pelengkapan sarana dan prasarana pendukung, diadakannya sistem penghargaan atas prestasi yang dicapai pegawai dapat membuat pegawai termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.
- Perlunya penambahan kuantitas dan peningkatan kualitas pegawai di Disduknakertrans Kab. Karanganyar agar tercapai spesialisasi pekerjaan di satu sisi dan kinerja yang tidak tertunda di sisi lainnya.
- Disduknakertrans melakukan evaluasi dengan melibatkan seluruh komponen organisasi yang terkait dan masyarakat pengguna jasa sebagai sarana koreksi dan instropeksi dalam upaya penyempurnaan fungsi-fungsi organisasi secara akomodatif, kreatif dan aspiratif.