

Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur

Prabadwipa Meidianwar¹, A. Margono², Djumadi³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur. 3) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer yang bersumber dari responden yang merupakan pegawai pada LPP TVRI Kalimantan Timur yang berjumlah 52 orang beserta Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dihasilkan persamaan regresi $Y = 1,542 + 0,343 X_1 + 0,256 X_2$ yang berarti terdapat hubungan yang positif dan searah antara variabel X terhadap variabel Y . Sehingga setiap peningkatan kemampuan kerja dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur. Korelasi yang dihasilkan berdasarkan nilai R adalah sebesar 0,640 yang berarti bahwa secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur. Sedangkan nilai R square (R^2) yang dihasilkan adalah 0,410 yang berarti bahwa secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur sebesar 41 %, sedangkan selebihnya sebesar 59 % kinerja pegawai ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil uji t variabel kemampuan kerja (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,150 > 1,6766$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada LPP TVRI Kalimantan Timur. Hasil uji t variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,489 > 1,6766$ dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada LPP TVRI Kalimantan Timur. Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $17,005 > 3,18$, dengan nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja

Pendahuluan

Banyak tantangan-tantangan yang harus dihadapi bagi para pelaku penyiaran di Indonesia di tengah perkembangan teknologi komunikasi dan

¹Alumni Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

²Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

³Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

informasi. Selain harus menghadirkan informasi yang cepat, tepat, dan akurat, lembaga penyiaran dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas tampilan dan konten program siarannya. Dan juga lembaga penyiaran harus mengikuti kemajuan teknologi penyiaran yang ada. Untuk menghadapi tantangan-tantangan diatas, lembaga penyiaran membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bersaing menghadapi kemajuan zaman dengan cara selalu meningkatkan kinerjanya.

Salah satu bentuk usaha konkrit untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai dengan cara peningkatan kemampuan kerja agar setiap pegawai mampu bekerja dengan baik dan profesional. Hal tersebut sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 11, Pegawai ASN bertugas melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selain itu motivasi para pegawai harus selalu ditingkatkan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Kepala Sub Bagian Sumber Daya Manusia LPP TVRI Kalimantan Timur, kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur belum mencapai hasil yang maksimal, yang dapat tergambar dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Sedikitnya paket-paket siaran yang dihasilkan, menyebabkan banyaknya acara yang *re-run*.
2. Kurangnya inovasi dan kreativitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, yang tampak dari kualitas konten siaran yang tidak begitu bagus.
3. Banyak kesalahan-kesalahan menyangkut video dan audio di dalam pelaksanaan siaran operasional.
4. Masih lama nya penyelesaian tugas-tugas yang diberikan atasan ke bawahan.
5. Kurangnya keinginan pegawai untuk mempelajari dan menguasai perkembangan teknologi yang ada, khususnya teknologi penyiaran.
6. Masih ada pegawai yang meninggalkan tempat untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja.

Berdasarkan masalah tersebut di atas, maka penulis pun tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui kinerja pegawai pada LPP TVRI Kalimantan Timur, dengan mengangkat judul "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur".

Tinjauan Pustaka

Kemampuan Kerja

Vroom dalam As'ad (1999 : 61) mengatakan kemampuan merupakan suatu potensi untuk melakukan sesuatu tugas. Jadi kemampuan merupakan

suatu potensi untuk melakukan sesuatu. Sedangkan Robbins (2001 : 46) mengatakan kemampuan merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Gibson (2004 : 27), kemampuan merupakan sifat bawaan lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Rivai (2004 : 324) mengelompokkan kemampuan kerja kedalam tiga kelompok sebagai berikut :

1. Kemampuan teknis
Kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual
Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi, serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.
3. Kemampuan hubungan interpersonal
Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Motivasi Kerja

Nawawi (2003 : 351) mengatakan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan. Cascio dalam Hasibuan (2003 : 95) mengatakan motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Menurut Gibson (2004 : 185) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Menurut Robbins (2001 : 167), kebutuhan manusia oleh Maslow diklasifikasikan atas lima tingkatan dan masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Kebutuhan faali (fisiologis) : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan ragawi lainnya.
2. Kebutuhan keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial : mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan : mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi; mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

Kinerja Pegawai

Menurut Nawawi (2003 : 234) kinerja adalah karya sebagai hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik ataupun material maupun non fisik / non material. Sedangkan menurut Sianipar (1999 : 4) kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Mangkunegara (2004 : 67) menjelaskan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dharma (2001 : 154) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja meliputi:

1. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

Hipotesis

Adapun hipotesis statistik dalam penelitian ini terdapat dua macam hipotesis, yaitu hipotesis minor dan hipotesis mayor.

a. Hipotesis Minor

Adapun hipotesis minor dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1) $H_0 : \rho = 0$, berarti :

Tidak ada pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur.

$H_1 : \rho \neq 0$, berarti :

Ada pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur.

2) $H_0 : \rho = 0$, berarti :

Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur.

$H_1 : \rho \neq 0$, berarti :

Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur.

b. Hipotesis Mayor

Adapun hipotesis mayor dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$, berarti :

Tidak ada pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur.

$H_1 : \rho \neq 0$, berarti :

Ada pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur.

Definisi Konsepsional

Adapun definisi konsepsional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja merupakan potensi atau kapasitas individu pegawai untuk mengerjakan tugas dalam pekerjaan tertentu.
2. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.
3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menjelaskan nilai suatu variabel dengan mengolah data-data yang ada ke dalam suatu angka. Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai maka penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research*, yaitu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua buah variabel atau lebih (Sugiyono, 2011 : 11) dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Tempat penelitian ditetapkan di lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur yang beralamat di Jalan Ery Suparjan Samarinda dengan responden pegawai kantor LPP TVRI Kalimantan Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur sejumlah 107 orang. Untuk pengambilan sampel penulis menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003 : 108) sehingga jumlah sampelnya sebanyak 52 orang. Sedangkan teknik yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sugiyono (2011 : 92). Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan *simple random sampling* menggunakan pengundian.

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sebagai petunjuk pelaksanaan penelitian sehingga dapat dilaksanakan dengan sesuai dengan kerangka berpikir dan definisi konsepsional pada bab terdahulu yang menjadi acuannya. Adapun definisi operasional berisi tentang variabel-variabel serta indikatornya.

A. Variabel Bebas

- a. Variabel kemampuan kerja (X_1) merupakan potensi atau kapasitas individu pegawai untuk mengerjakan tugas dalam pekerjaan tertentu. Indikatornya adalah :
 - 1) Kemampuan teknis

- 2) Kemampuan konseptual
 - 3) Kemampuan hubungan interpersonal
 - b. Variabel motivasi kerja (X_2) merupakan kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Indikatornya adalah :
 - 1) Kebutuhan fisiologis
 - 2) Kebutuhan keamanan
 - 3) Kebutuhan sosial
 - 4) Kebutuhan penghargaan
 - 5) Kebutuhan aktualisasi diri
- B. Variabel Terikat
- Variabel kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikatornya adalah :
- 1) Kualitas hasil kerja
 - 2) Kuantitas hasil kerja
 - 3) Ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja

Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka analisis yang dipergunakan adalah uji regresi linier berganda. Regresi linier berganda adalah regresi linier dimana sebuah variabel terikat (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel (X). Olah data untuk analisis linier berganda dalam penelitian ini juga akan mempergunakan program SPSS versi 21 untuk mengurangi tingkat kesalahan manusia (*human error*) dengan tujuan untuk memperoleh kebenaran hasil penelitian. Adapun perhitungannya menggunakan rumus persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2011 : 224) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen / terikat (kinerja pegawai)
X₁ = Variabel independen / bebas (kemampuan kerja)
X₂ = Variabel independen / bebas (motivasi kerja)
a = Bilangan konstan / intersep
b₁ = Koefisien regresi kemampuan kerja
b₂ = Koefisien regresi motivasi kerja

Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang didapat melalui kuesioner selanjutnya dilakukan pengolahan data secara manual melalui proses editing, tabulating dan dilakukan pemberian skor berdasarkan skala Likert, langkah selanjutnya adalah diolah dengan menggunakan paket program komputer statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi 21 *for windows* dengan metode regresi linear berganda, maka diperoleh hasil analisis seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.386	.31406

Sumber: Hasil Analisis SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,640 yang berarti bahwa secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur. Sedangkan nilai R square (R²) yang dihasilkan adalah 0,410 yang berarti bahwa secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur sebesar 41 %, sedangkan selebihnya sebesar 59 % kinerja pegawai ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Analisis Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,542	,400		3,853	,000
KEMAMPUAN KERJA	,343	,109	,408	3,150	,003
MOTIVASI KERJA	,256	,103	,322	2,489	,016

Sumber : Analisis SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel di atas dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan regresi berganda seperti berikut :

$$Y = 1,542 + 0,343 X_1 + 0,256 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel kemampuan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Y (kinerja pegawai). Nilai konstanta a yang dihasilkan sebesar 1,542 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja (X₁ dan X₂ = 0), maka kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur sebesar 1,542.

Koefisien regresi kemampuan kerja (b₁) yang dihasilkan sebesar 0,343 artinya apabila variabel kemampuan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur sebesar 0,343 dan variabel motivasi kerja bernilai tetap atau konstan.

Koefisien regresi motivasi kerja (b_2) yang dihasilkan sebesar 0,256 artinya apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur sebesar 0,256 dan variabel kemampuan kerja bernilai tetap atau konstan.

Tabel 3
Hasil Analisis Anova (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,355	2	1,677	17,005	.000 ^b
Residual	4,833	49	,099		
Total	8,188	51			

Sumber : Analisis SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil perhitungan uji F melalui program SPSS Versi 21 dengan taraf signifikansi 95 % atau $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $17,005 > 3,18$, dengan nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel 4
Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,542	,400		3,853	,000
KEMAMPUAN KERJA	,343	,109	,408	3,150	,003
MOTIVASI KERJA	,256	,103	,322	2,489	,016

Sumber : Analisis SPSS Versi 21

Dengan menggunakan uji 2 arah dan tingkat signifikansi sebesar 0,05, tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95 % dengan derajat kebebasan (df) $N-k-1 = 52-2-1 = 49$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,6766.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,150 > 1,6766$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada LPP TVRI Kalimantan Timur.

Selanjutnya variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,489 > 1,6766$ dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara

variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada LPP TVRI Kalimantan Timur.

Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor kemampuan kerja pegawai merupakan faktor yang penting diperhatikan bagi organisasi publik. Tercapainya tujuan organisasi publik perlu didukung dengan pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang mampu menjawab tantangan di masa depan. Dengan memperhatikan hasil penelitian pada LPP TVRI Kalimantan Timur menunjukkan kemampuan kerja dengan kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,13. Nilai menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai di LPP TVRI Kalimantan Timur harus terus dipertahankan dan juga perlu ditingkatkan secara terarah dan berkesinambungan.

Nilai koefisien regresi kemampuan kerja yang dihasilkan bertanda positif sebesar 0,343 menyatakan bahwa setiap variabel kemampuan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,343 (variabel lain dianggap konstanta). Hasil perhitungan uji t antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 3,150 dengan nilai signifikansi 0,003. Sedangkan nilai t_{tabel} yang dihasilkan adalah sebesar 1,6766. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,150 > 1,6766$ serta signifikansi $0,003 < 0,05$, dengan demikian maka dapat dikatakan atau disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja secara parsial / sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja pegawai pada LPP TVRI Kalimantan Timur.

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang terdiri dari kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal yang dimiliki oleh pegawai sudah secara optimal untuk mendukung kinerja di LPP TVRI Kalimantan Timur. Hal ini sejalan dengan teori Robbins (2001 : 46) yang mengatakan kemampuan merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Emmanuel (2009) yang menyimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor motivasi ada pada setiap manusia. Motivasi berisi alasan-alasan (motif) yang merupakan faktor pendorong setiap manusia untuk beraktifitas. Demikian pula dengan motivasi kerja pegawai merupakan faktor yang penting diperhatikan bagi organisasi publik. Tercapainya tujuan organisasi publik perlu didukung dengan pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang mampu menjawab tantangan di masa depan. Dengan memperhatikan hasil penelitian pada LPP TVRI Kalimantan Timur

menunjukkan motivasi kerja dengan kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,44. Nilai menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di LPP TVRI Kalimantan Timur harus terus dipertahankan dan juga perlu ditingkatkan secara terarah dan berkesinambungan.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja yang dihasilkan bertanda positif sebesar 0,256 menyatakan bahwa setiap variabel motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,256 (variabel lain dianggap konstanta). Hasil perhitungan uji t antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 2,489 dengan nilai signifikansi 0,016. Sedangkan nilai t_{tabel} yang dihasilkan adalah sebesar 1,6766. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,489 > 1,6766$ serta signifikansi $0,016 < 0,05$, dengan demikian maka dapat dikatakan atau disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja secara parsial / sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja pegawai pada LPP TVRI Kalimantan Timur.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri yang didapat oleh pegawai sudah cukup untuk mendukung kinerja di LPP TVRI Kalimantan Timur. Dalam teori Maslow (2001 : 167) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia berbeda-beda, pada dasarnya dorongan manusia bekerja terkait lima macam kebutuhan, mulai dari fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida (2010) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut : $Y = 1,542 + 0,343 X_1 + 0,256 X_2$. Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Y (kinerja pegawai). Nilai konstanta a yang dihasilkan sebesar 1,542 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja (X_1 dan $X_2 = 0$), maka kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur sebesar 1,542.

Hasil persamaan di atas juga didukung oleh hasil koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini. Besarnya koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,640 yang berarti keeratan pengaruh antara kinerja pegawai pada LPP TVRI Kalimantan Timur dengan variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja sebesar 64 %. Sedangkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,410 yang berarti kinerja pegawai ditentukan oleh variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja sebesar 41 % dan selebihnya 59 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Kondisi tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan berdasarkan uji F, dimana nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 17,005 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yang dihasilkan adalah sebesar 3,18. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $17,005 > 3,18$, serta signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka dapat dikatakan atau disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai pada LPP TVRI Kalimantan Timur.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2004 : 67-68) yang menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Demikian pula penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tofik (2006) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kemampuan pegawai mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut : pertama adalah bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di LPP TVRI Kalimantan Timur. Selanjutnya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di LPP TVRI Kalimantan Timur. Ketiga, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di LPP TVRI Kalimantan Timur. Keempat, dari persamaan regresi yang dihasilkan, terdapat hubungan yang positif dan searah antara variabel X terhadap variabel Y. Sehingga setiap peningkatan kemampuan kerja dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur. Dan terakhir, berdasarkan hasil perhitungan regresi, diketahui bahwa secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur.

Saran-saran

Sesuai dengan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut : pertama, kemampuan kerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur perlu selalu ditingkatkan melalui upaya studi lanjut yang didukung dengan pemberian beasiswa, pelaksanaan kegiatan peningkatan keterampilan seperti pelatihan, workshop, dan sosialisasi secara periodik. Berikutnya motivasi kerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur perlu selalu ditingkatkan dengan cara memberikan penghargaan oleh para pimpinan kepada bawahannya yang berprestasi, meskipun bukan dalam bentuk materi, misalnya berupa pujian dan berbagai bentuk penghargaan lainnya. Terakhir, variabel-variabel lain yang juga ikut mempengaruhi kinerja pegawai LPP TVRI Kalimantan Timur juga diperhatikan seperti kepemimpinan, kesempatan, budaya kerja, lingkungan kerja, hal ini dimaksudkan guna lebih

mengoptimalkan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Daftar Pustaka

- As'ad, Moh. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Dharma, Agus. 2001. Manajemen Supervisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Gibson. 2004. Organisasi : Perilaku, Struktur, dan Proses, Alih Bahasa, Nunuk Ardiani, Edisi Kedelapan, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Organisasi dan Motivasi, Cetakan Keempat, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Stratejik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi Versi Bahasa Indonesia, Edisi Kedelapan, Prenhallindo, Jakarta.
- Sianipar, J.P. 1999. Perencanaan Peningkatan Kinerja, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2003. Metode Riset Perilaku Organisasi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.