

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANJAR

Imam Ghozali

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar
Jl. Sekumpul No. 72-73 Kel. Jawa Kec. Martapura Kab. Banjar
e-mail : h.imamghozali@gmail.com

Abstract: The Religious Affair Ministry Office of Banjar Regency is one of the government offices which carry out the basic tasks and the functions of the religious affairs ministry in regency/city based on policy of the provincial religious ministry and the applicable legislation. The objective of this research is to determine the influence of work motivation, work satisfaction, and work ability toward employees' performance in The Religious Affair Ministry Office of Banjar Regency. The research method is the multiple linear regression analysis. The research result shows that, work motivation, work satisfaction, and work ability variables influence partially toward employees' performance in The Office of Religious Affair Ministry in Banjar Regency.

Keywords: work motivation, work satisfaction, work ability, employees' performance

Abstrak : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar merupakan salah satu kantor pemerintah yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi kementerian agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan kepala kantor wilayah kementerian agama provinsi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Kata kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, kemampuan kerja, kinerja pegawai

Latar Belakang

Kantor pemerintahan bertujuan memberikan layanan publik dan sekaligus meningkatkan kinerja pegawai secara terus-menerus. Kinerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun kantor tempat ia bekerja. Bagi pegawai, tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti kenaikan pangkat, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat kinerja pegawai yang rendah menunjukkan bahwa pegawai tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaan-

nya. Akibatnya, ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang tingkatannya lebih tinggi. Hal utama yang dituntut oleh kantor dari pegawai adalah kinerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar merupakan salah satu kantor pemerintahan yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah Kabupaten Banjar. Pimpinan kantor harus dapat menerapkan strategi yang tepat serta mampu mengarahkan para pegawai untuk berprestasi atau memberikan kinerja terbaik agar pelayanan masyarakat dapat maksimal.

Pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional. Artinya, pegawai mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan dan ditumbuhkannya kesadaran juga kemampuan kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2005) apabila pegawai dengan penuh kesadaran bekerja dengan optimal, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan kantor.

Studi Literatur

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Nursalam, 2008). Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk pada upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, di sini kita merujuk pada sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja (Robbins dan Coulter, 2007).

Istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Teori motivasi yang paling dikenal mungkin adalah Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow. Maslow adalah psikolog humanistic yang berpendapat bahwa pada diri tiap orang terdapat hierarki lima kebutuhan, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kemudian, Teori Tiga Kebutuhan, David McClelland menyebutkan ada tiga kelompok motivasi kebutuhan yang dimiliki seseorang yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi. Kebutuhan prestasi (*achievement*) yaitu adanya keinginan untuk mencapai tujuan yang lebih baik dari pada sebelumnya. Hal ini dapat dicapai dengan cara merumuskan tujuan, mendapatkan umpan balik, memberikan tanggung jawab pribadi dan bekerja keras. Kebutuhan kekuasaan (*power*) artinya yaitu adanya kebutuhan kekuasaan yang mendorong seseorang bekerja sehingga termotivasi dalam pekerjaannya. Cara bertindak dengan kekuasaan tergantung kepada pengalaman masa kanak-kanak, kepribadian, pengalaman kerja dan tipe organisasi. Kebutuhan afiliasi artinya kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat dicapai dengan cara bekerja sama dengan orang lain dan sosialisasi (Arep, dkk, 2003). Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah gaji yang diterima, penerimaan oleh kelompok, kondisi kerja, dan promosi yang diperoleh.

Selanjutnya, berkaitan dengan kepuasan kerja yang pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam bekerja. Untuk menciptakan tenaga kerja atau pegawai yang berprestasi dan terampil diperlukan adanya unsur kepuasan lahiriah dan batiniah dalam diri pegawai itu sendiri.

Kebijaksanaan kantor dalam memperhatikan tingkat kebutuhan hidup pegawai merupakan hal terpenting dalam pengukuran tingkat kepuasan. Melalui tingkat kepuasan inilah semua tujuan kantor akan lebih mudah dicapai. Selain menghasilkan mutu tenaga yang ahli dan mendapatkan tenaga yang terampil, hal ini juga mendapat hasil yang berdaya guna dan hasil guna akan tercapai.

Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Martoyo (2007) kepuasan kerja dimaksudkan keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dari kantor atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal yaitu teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*) (Rivai, 2004:475). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan yang dirasakan. Apabila kepuasan diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, yaitu terdapat *discrepancy* yang positif. Kemudian, teori keadilan (*equity theory*), mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dalam teori keadilan adalah *input*, hasil, keadilan dan ketidakadilan. *Input* adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaan. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Terakhir adalah teori dua faktor (*two factors theory*). Menurut teori

ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang terus-menerus. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* (*motivator*) dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies* (*hygiene factor*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja pegawai diukur berdasarkan indikator-indikator (1) kesempatan untuk maju, (2) keamanan bekerja, (3) penghargaan atas pencapaian prestasi, dan (4) fasilitas yang diterima.

Kemampuan kerja merupakan sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson,1989:54). Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan (Gibson,1989:215). Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kemampuan pekerjaan (kemampuan) dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan (Hersey dan Blanchard 1996: 187).

Berkaitan dengan konsep kemampuan, keterampilan atau keahlian pegawai, Paul Hersey dan Blanchard (1986:68) mengemukakan tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain: (1) 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*, (2) kemampuan sosial (*social skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja meliputi memotivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif, (3) kemampuan kon-

septual (*conceptual skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh. Kemampuan-kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri

Dalam penelitian ini, kemampuan kerja diukur dengan indikator-indikator yaitu (1) tingkat pendidikan formal yang dimiliki, (2) pelatihan teknis yang pernah diikuti, (3) kemampuan menguasai pekerjaan, dan (4) petunjuk teknis pekerjaan.

Kemudian yang terakhir berkaitan dengan kinerja. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Hasibuan (2005:65) kinerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan". Menurut Mathis dan Jackson (2001:78), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai, yaitu kuantitas *input*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Hal utama yang dituntut oleh kantor dari pegawai adalah kinerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh kantor. Namun, pegawai tidak bisa diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Pegawai juga harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan dan memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Tanpa peran aktif pegawai, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada

artinya bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Flippo (1986) indikator pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui penilaian: (1) kualitas kerja, yaitu berkaitan dengan ketepatan, ketrampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan; (2) kuantitas kerja, yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan; (3) ketangguhan, yaitu berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran; (4) dan sikap, yaitu menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Dharma (2003) pengukuran kinerja mempertimbangkan; (1) kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan; (2) kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan; dan (3) ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah direncanakan.

Penelitian Neal dan Griffin (1999), menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh pengetahuan dan ketrampilan, motivasi dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi. Pengetahuan dan ketrampilan mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap kinerja kontekstual dan teknologi mempunyai hubungan yang lebih kuat terhadap kinerja tugas daripada kinerja konstektual.

Dalam penelitian ini, indikator kinerja yang akan diteliti adalah (1) kualitas pekerjaan, (2) kuantitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu, dan (4) semangat kerja sama.

Hasil penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Dewi (2013), meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang BSD. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara bersama-sama ataupun secara parsial, dan motivasi kerja berpengaruh lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan.
2. Gayatri (2011) meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kinerja

Pegawai Pusat Pengelolaan Komplek Gedung Bung Karno. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode regresi.

3. Munandar, Maarif, dan Parmi (2006), meneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan sistem penilaian kinerja karyawan dalam penentuan kebijakan sumber daya manusia pada PT Unitex Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan, sikap dan perilaku karyawan, sikap atasan, serta uraian pekerjaan yang jelas mempunyai hubungan yang positif terhadap penilaian kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis korelasi.
4. Dedhitama (2009) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pabrik gula Madukismo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pengambilan sampel secara *proportional stratified random sampling*.
5. Hakim (2006), meneliti tentang pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan dan positif antara motivasi kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Variabel iklim organisasi berkontribusi paling besar dibandingkan variabel lainnya.
6. Harlie (2012), meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
7. Pebrianti (2013) meneliti tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi pegawai berpengaruh parsial dan simultan secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini mengkaji hubungan kausalitas (sebab akibat) antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti, penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam penelitian kausal. Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) penelitian kausal merupakan penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini dibatasi pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai. Motivasi kerja diukur dengan indikator-indikator: gaji yang diterima, penerimaan oleh kelompok, kondisi kerja dan promosi yang diperoleh. Kepuasan kerja diukur dengan indikator-indikator: kesempatan untuk maju, keamanan bekerja, penghargaan atas pencapaian prestasi serta fasilitas. Kemampuan kerja diukur dengan indikator-indikator: pendidikan formal yang dimiliki, pelatihan teknis yang pernah diikuti, kemampuan menguasai pekerjaan, petunjuk teknis pekerjaan. Kinerja pegawai diukur dengan indikator-indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan semangat kerja sama.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar sebanyak 78 orang. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar yang tidak menduduki jabatan struktural dan fungsional sebanyak 30 orang.

Metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung serta mencatat fenomena yang terjadi di lokasi penelitian, contohnya, mengamati perilaku para pegawai tentang kondisi pegawai dalam memakai peralatan yang ada, hubungan dan kerjasama antar pegawai serta antar kelompok kerja.

2. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarikan kepada responden di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Daftar pertanyaan tersebut memuat indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar, sehingga dari jawaban terhadap pertanyaan tersebut diperoleh jawaban responden mengenai variabel-variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.
3. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan beberapa responden untuk memperoleh data yang lebih akurat dan lengkap, karena menyangkut penjelasan lebih lanjut dari kuesioner yang telah diberikan.

Lokasi penelitian ini adalah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar yang beralamat di Jl. Sekumpul No. 72-73 Kelurahan Jawa Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, yaitu seluruh variabel-variabel yang akan diteliti dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata dan persentase dari skor jawaban responden. Pada penelitian ini juga menggunakan teknik analisis statistik inferensial. Statistik inferensial terbagi atas dua yaitu statistik parametrik dan statistik nonparametrik. Statistik parametrik memerlukan terpenuhinya banyak asumsi terutama berdistribusi normal, sedangkan statistik nonparametrik tidak demikian.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil uji simultan dalam analisis regresi linear berganda terbukti bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja, setelah diuji secara bersama-sama berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Hal ini ditunjukkan bahwa hasil nilai F_{hitung}

lebih besar dari pada nilai F_{tabel} ($10,707 > 2,98$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000.

Dari hasil uji parsial dalam analisis regresi secara parsial terbukti bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, akan tetapi yang pengaruhnya signifikan hanya variabel kemampuan kerja. Hal ini terbukti bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,406 > 2,056$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Dari hasil uji dominan nilai *standardized coefficient regresi* terbukti bahwa variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata faktor yang sangat menentukan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar adalah Kemampuan Kerja, dimana hanya variabel ini yang mempengaruhi kinerja secara signifikan. Pada dasarnya memang kinerja seseorang sangat erat kaitannya dengan kemampuannya. Orang yang memiliki kemampuan kerja yang rendah akan sangat kesulitan untuk bekerja dengan baik, walaupun orang yang bersangkutan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Begitu pula dengan kepuasan kerja. Orang yang merasa puas bekerja di suatu institusi, jika tidak memiliki kemampuan yang memadai akan sangat sulit untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Mengingat para pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar adalah pegawai negeri sipil dengan gaji dan tunjangan yang sifatnya tetap, sehingga motivasi yang diterimanya seringkali tidak dikaitkan dengan prestasi atau kinerjanya. Begitu pula dengan kepuasan kerja, mengingat hal-hal yang memuaskan di kantor tersebut umumnya

bersifat *given*, sehingga seringkali dianggap tidak terkait dengan kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja, berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Hal ini ditunjukkan bahwa hasil nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} ($10,707 > 2,98$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000.
2. Variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, akan tetapi yang pengaruhnya signifikan hanya variabel kemampuan kerja. Hal ini terbukti bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3.406 > 2.056$ dan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.
3. Variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep Ishak, dkk., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta.
- Dedhitama, Yoga, 2009, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Pabrik Gula Madukismo)”.
- Dewi Eva Rosdiana, 2013, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang BSD)”, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta
- Dharma Agus, 2003, *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Flippo Edwin B., 1986, *Personal Manager*, McGraw Hill Inc., USA.
- Gayatri Titan Erwinia, 2011 “Analisis Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai Pusat Pengelolaan Komplek Gelora Bung Karno” Tesis, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Gibson J.L., J.M Ivanicevich dan J. Donnelly, 1989, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Erlangga, Jakarta.
- Hakim Abdul, 2006, “Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah”, JRBI, Vol. 2, No. 2, Juli 2006, hal. 165–180
- Harlie M., 2012, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”, JAM Vol. 10, No. 4.
- Hasibuan Malayu S.P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey Paul dan Kenneth H. Blanchard, 1996, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Indriantoro Nur dan Bambang Supomo, 2009, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Koesmono H. Teman, 2005, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Subsektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur”. Disertasi, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Martoyo Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis L. Robert dan H. John Jackson. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Munandar Jono M., Mohamad Syamsul Maarif, dan Driffarozza Parmy, 2006 “Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Sistem Penilaian Kinerja Karya-

- wan dalam *Penentuan Kebijakan Sumber Daya Manusia pada PT Unitex Bogor*”, Jurnal Manajemen IPB, Vol 1, No. 2, November 2006.
- Neal A dan M.A. Griffin, 1999, “*Developing a Model Individual Performance for Human Resource Management*”, Asia Pasific Journal.
- Nursalam, 2008, *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*”. Edisi 2, Salemba Medika, Jakarta.
- Pebrianti Tutik, 2013, “*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Biro Humas. dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*”, Jurnal Orasi Bisnis, Edisi IX, Mei 2013, hal. 21–32.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Mary M. Coulter, 2007, *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Indeks, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2002, *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*, Prenhallindo, Jakarta.