

Analisis Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) Di BPS Provinsi Maluku

Ludy Sapulette
Dosen Politeknik Negeri Ambon

***Abstract** The research was conducted to 1) determine the level of influence on the performance capability of Statistics District Coordinator (SWC) in BPS Maluku province, 2) determine the influence of motivation on the performance of Statistics District Coordinator (SWC) in BPS Maluku province, and 3) determine the level of influence variable simultaneous ability and motivation on the performance of Statistics District Coordinator (SWC) in BPS Maluku province. This study was conducted on six (6) districts / municipalities in the province of Maluku Maluku Tenggara, Tual Town, Central Maluku, West Ceram Regency, West Southeast Maluku and Ambon Town, the 42 (forty-two) districts, and implemented March-May 2011. The variables in this study consisted of the independent variable is the ability and motivation, while the dependent variable is the performance. The population in this study are all Statistics District Coordinator (SWC) contained in the 6 districts / cities in BPS Maluku province, amounting to 42 people, as well as a sample in this study. The methods used to analyze the data is descriptive analysis and Multiple Linear Regression. The results showed that the partial variables consisting of indicators of the ability of the knowledge and skills have a positive and significant impact on the performance of the SWC in BPS Maluku province. There is a positive and significant relationship between motivational variables consisting of indicators of need for achievement, need for affiliation and need for power with a partial performance. Simultaneously ability and motivation variables have positive and significant impact on performance. The contribution of the independent variable on the dependent variable explained by the determinant coefficient (R²) of 69.0% and the rest is influenced by other variables outside the model. While the magnitude of the correlation coefficient (R) of 83.10%, which means there is a strong relationship between ability and motivation on performance.*

***Keywords:** ability, motivation, performance*

Latar Belakang

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2009), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Handoko (2003), ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi prestasi seseorang yaitu motivasi, kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang

diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi yang disebut persepsi peranan.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Pada dasarnya tingkat kinerja setiap karyawan dipengaruhi oleh faktor dari dalam karyawan itu sendiri yaitu bagaimana karyawan itu bersikap terhadap pekerjaan yang diemban seperti motivasi kerja (Handoko, 2003). Stanley Vance (1982) dalam Danim (2004) mengatakan bahwa pada hakekatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang

menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan organisasi.

Dalam mengkonsentrasikan pada peningkatan prestasi kerja karyawan selain memberikan penekanan pada faktor motivasi untuk bekerja juga ditentukan oleh kemampuan dari karyawan tersebut. Tingkat kemampuan karyawan secara umum tidak sama tergantung dari cara perolehan kemampuan tersebut. Menurut Dessler (1997) dalam Haryuni (2005) mengemukakan bahwa kemampuan terdiri dari 1) Kemampuan intelegensi yaitu kemampuan seseorang dalam hal ingatan, kosa kata, kelancaran verbal dan numerik; 2) Kemampuan mental yaitu kemampuan seseorang dalam hal penalaran dan konprehensif; 3) Kemampuan motorik yaitu kemampuan seseorang dalam hal kecekatan dan kecepatan; 4) Kemampuan fisik yaitu kemampuan seseorang dalam hal kekuatan dan stamina.

Kinerja berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya; hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2009). Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Penilaian kinerja dapat dilakukan sejak karyawan tersebut bergabung dengan organisasi. Dengan demikian dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan tersebut, apakah mengalami peningkatan atau penurunan.

Hasil dari penilaian kinerja selalu diharapkan bernilai positif. Artinya, kinerja karyawan diharapkan selalu tinggi, agar menunjang kinerja organisasi. Sasaran yang menjadi objek dalam penilaian kinerja adalah kecakapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkrit yang dapat

diamati dan dapat diukur (Rivai dan Sagala, 2009).

Penilaian kinerja karyawan untuk pegawai negeri dilakukan melalui Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Ada 8 (delapan) aspek yang dinilai dalam DP3, yaitu kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, kejujuran, tanggung jawab, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Penilaian kinerja melalui DP3 ini dilakukan oleh atasan untuk menilai kinerja bawahannya. Data dari penilaian DP3 tidak dapat digunakan untuk menganalisis kinerja karyawan, karena data DP3 bersifat rahasia. Standar nilai kinerja yang ditetapkan bagi PNS adalah lebih dari cukup. Jika nilai DP3 PNS adalah kurang dari cukup, maka kesempatan pengembangan kariernya akan terhambat.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah lembaga pemerintah non departemen yang mempunyai tugas khusus menyelenggarakan dan menyediakan berbagai data statistik, yang tidak saja untuk kepentingan pemerintah tetapi juga untuk kepentingan publik (dunia usaha, legislatif, pengamat, mahasiswa dan pelajar). Sesuai visi BPS sebagai Pelopor data statistik terpercaya untuk semua (*the agent of trustworthy statistical data for all*), BPS telah melakukan reformasi birokrasi dengan Program Statcap Cerdas. Statcap yaitu *statistic capacity building* (membangun peningkatan kapasitas) dan Cerdas yaitu *change and reform for the development of statistic* (perubahan cepat untuk pembangunan statistik). Dalam Statcap Cerdas ada 4 (empat) komponen utama yang menjadi pokok pembenahan yaitu 1). Peningkatan kualitas data Statistik. 2). Peningkatan sarana prasarana, umumnya dibidang Teknologi Informasi dan Komunikasi/TIK. 3). Peningkatan kualitas SDM 4). Memperkuat organisasi BPS (Varia Statistik, Februari 2009).

Koordinator Sensus Kecamatan (KSK) adalah pegawai dalam jajaran BPS yang bertugas di setiap kecamatan sebagai koordinator lapangan dalam setiap kegiatan yang dilakukan BPS. KSK sebagai jajaran BPS terdepan harus memulai langkah reformasi dengan menjamin bahwa semua data yang dihasilkan dari setiap kegiatan lapangan dalam wilayah koordinasinya adalah

data yang benar dan diperoleh dengan cara-cara yang benar (sesuai ketentuan dan petunjuk yang ada) dari jajaran yang bermental benar. Ini yang disebut sebagai akuntabel (dapat dipertanggungjawabkan) atas semua proses, kinerja dan hasil dari kegiatan yang dikerjakan atau menjadi tanggung jawabnya (Hasbullah Sairi, 2009).

Dalam setiap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan BPS selalu didahului dengan pelatihan petugas yang berakhir dengan ujian/pendalaman untuk mengukur kemampuan/daya serap setiap petugas yang akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian hasil pekerjaan/kinerja KSK setiap tahun melalui DP3 dilakukan oleh Kepala BPS Kabupaten/Kota dimana KSK tersebut bekerja. Sebagai upaya dalam mendorong prestasi kerja/kinerja KSK, maka setiap tahun BPS melakukan pemilihan Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) berprestasi bagi semua KSK yang berada di seluruh Indonesia dimana hal ini dilakukan di tingkat Kabupaten/Kota maupun tingkat Provinsi. Jenjang karier KSK di BPS Provinsi Maluku dapat dikatakan berjalan sesuai aturan yang berlaku, dimana apabila KSK dapat melakukan setiap pekerjaan dengan baik, ditopang oleh tingkat pendidikan yang memadai dan pangkat/golongan yang sesuai maka dapat diangkat ke jabatan yang lebih tinggi.

Secara umum, pelaksanaan tugas Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) telah menunjukkan kinerja/prestasi kerja yang baik. Kinerja dimaksud menyangkut kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan penyelesaian tugas, kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, efektifitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan pekerjaan, seperti pelaksanaan tugas yang sering terlambat karena kurangnya kesadaran akan tugas dan tanggung jawab, masih sering menunggu perintah sehingga pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai dengan target waktu yang ditetapkan, kurangnya inisiatif untuk berkreasi atau prakarsa dalam melaksanakan tugas serta masih kurangnya disiplin kerja. Hal ini dapat menjadi indikator bahwa masih ada kendala dalam kinerja, motivasi dan kemampuan KSK di BPS

Provinsi Maluku. Hal ini sesuai dengan pendapat McClelland (1961) *dalam* Handoko (2003) yang mengemukakan bahwa ada korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dan sukses pelaksanaan pekerjaan.

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Apakah variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Maluku?, (2) Apakah variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Maluku ? dan (3) Apakah secara bersama-sama dan signifikan variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Maluku ?

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Maluku, (2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Maluku, (3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kemampuan dan motivasi secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Maluku.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada 6 (enam) kabupaten/kota di Provinsi Maluku yaitu Kabupaten Maluku Tenggara, Kota Tual, Kabupaten Maluku Tengah, Kabupaten Seram Bagian Barat, Kabupaten Maluku Tenggara Barat dan Kota Ambon, pada 42 (empat puluh dua) kecamatan, dan dilaksanakan pada bulan Maret-Mei 2011.

Variabel dalam penelitian ini adalah (1) *Independent variabel* (variabel bebas) yaitu kemampuan dan motivasi. (2) Variabel kemampuan mengacu pada pendapat Keith Davis (1964:484) *dalam* Mangkunegara (2009:67) merumuskan bahwa Ability = Knowledge + Skill. (3) Variabel motivasi berdasarkan teori yang dikemukakan para ahli, maka yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh McClelland (1961) *dalam*

Mangkunegara (2009:97) berfokus pada 3 (tiga) kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa dan (4) *Dependent variabel* (variabel terikat) yaitu kinerja. Variabel kinerja yang digunakan yaitu berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, Pasal 4 ayat (2) yaitu tentang unsur-unsur dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) yang terdapat pada 6 (enam) kabupaten/kota di BPS Provinsi Maluku yang

Tabel 1. Jumlah sampel KSK pada BPS Provinsi Maluku

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Sampel
1	Kota Ambon	5
2	Kabupaten Maluku Tengah	14
3	Kabupaten Maluku Tenggara	6
4	Kota Tual	4
5	Kabupaten Maluku Tenggara Barat	9
6	Kabupaten Seram Bagian Barat	4
Jumlah		42

Sumber : BPS Provinsi Maluku, 2012

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner. Pernyataan tentang kemampuan, motivasi, dan kinerja dalam penelitian ini dilakukan secara tertutup dengan pilihan jawaban berjenjang/bertingkat sesuai dengan keadaan responden dalam bekerja. Jawaban responden tersebut disusun menggunakan *Skala Likert*.

Metoda yang digunakan untuk menganalisis data adalah Regresi Linier Berganda (*Multiple Linier Regression Analysis*). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui faktor kemampuan dan motivasi terhadap kinerja KSK (Koordinator Statistik Kecamatan). Spesifikasi model yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e,$$

Keterangan :

Y = Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan

X₁ = Kemampuan

X₂ = Motivasi

b₀ = Intercept

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Standar error (faktor pengganggu)

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan (1) Kemampuan adalah kesanggupan

berjumlah 42 orang. Adapun alasan memilih hanya 6 (enam) kabupaten/kota disebabkan karena kabupaten/kota yang diambil adalah representatif atau mewakili dimana berasal dari kabupaten induk dan hasil pemekaran. Selain itu tidak semua kabupaten dapat dijangkau karena letak geografis yang sulit dijangkau dan terkendala biaya. Mengingat populasi yang dapat dijangkau, maka seluruh populasi tersebut diambil untuk dijadikan sampel. Artinya seluruh Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) yang berada pada 6 (enam) kabupaten/kota tersebut dicacah secara sensus.

karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya yang didukung dengan segenap daya, kecakapan yang dimiliki baik yang bersifat fisik maupun mental. Kemampuan karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan ditunjang oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut. Adapun indikator dari variabel kemampuan adalah pengetahuan dan keterampilan (a) Pengetahuan adalah akumulasi dari proses pembelajaran baik formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang dalam pemecahan masalah, daya cipta dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, dan (b) Keterampilan adalah kemampuan atau penguasaan teknis seseorang dalam mengerjakan pekerjaan yang diperoleh melalui proses belajar dan berlatih, dan (2) Motivasi adalah sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang. Dengan kata lain motivasi itu ada dalam diri seseorang dalam wujud niat, harapan, keinginan dan tujuan yang ingin dicapai.

Variabel motivasi dijabarkan dalam indikator kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa, (a) Kebutuhan berprestasi adalah suatu kebutuhan atau keinginan manusia untuk berprestasi atau melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain. (b) Kebutuhan berafiliasi adalah kebutuhan atau keinginan manusia untuk selalu berasosiasi dengan pihak lain, ingin diterima rekan-rekannya, dan ingin berbagi dan menerima sikap berkawan dan (c) Kebutuhan berkuasa adalah kebutuhan manusia untuk merealisasikan potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri

Kinerja adalah prestasi/hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas serta ketepatan waktu penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan. Adapun indikator dari variabel kinerja adalah Kesetiaan, Prestasi kerja, Tanggungjawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa dan kepemimpinan. (a) Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang disetiaai dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas, (b) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya, prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, dan (c) Tanggungjawab adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. (a) Ketaatan adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang

berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan. (b) Kejujuran, adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya. (c) Kerjasama adalah, adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebesar-besarnya. (d) Prakarsa, adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan. Dan (e) Kepemimpinan, adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah KSK. KSK adalah pegawai dalam jajaran BPS yang bertugas di setiap kecamatan sebagai koordinator lapangan dalam setiap kegiatan yang dilakukan BPS. Sehingga dapat dikatakan bahwa KSK adalah petugas lapangan BPS yang berada di setiap Kecamatan yang bertugas sebagai pengumpul data dari setiap kegiatan yang dilakukan BPS. Kegiatan pengumpulan data yang dilakukan KSK adalah meliputi kegiatan rutin yang dilakukan secara rutin dari tahun ke tahun dan kegiatan proyek yang dilakukan secara berkala. Pada setiap kegiatan BPS, sebelum KSK atau petugas lainnya melakukan pengumpulan data selalu dilakukan pelatihan petugas untuk menyamakan persepsi tentang konsep dan definisi dari setiap kegiatan yang akan dilaksanakan.

KSK direkrut dengan seleksi khusus KSK atau pun umum, namun sejalan perkembangannya dapat diangkat sebagai KSK. KSK adalah jabatan fungsional, akan tetapi tergantung dari KSK yang bersangkutan apa mau di jabatan fungsional atau tidak.

Karakteristik responden jika dilihat berdasarkan jenis kelamin maka sebanyak 34 responden (80,95 %) adalah laki-laki dan sisanya yaitu sebanyak 18 responden adalah perempuan. Hal ini dapat dipahami karena KSK adalah tenaga lapangan yang dituntut memiliki kemampuan fisik yang kuat selain ditunjang dengan kemampuan intelektual. Berdasarkan tingkat pendidikan responden, maka sebagian besar responden yaitu sebanyak 28 responden (66,67 %) memiliki ijazah SMA/SMK, sedangkan sisanya 14 responden (33,33 %) memiliki ijazah S1. Hal ini sejalan dengan pangkat/golongan responden yang sebagian besar masih golongan II yaitu 23 responden (54,76 %) dan golongan III sebanyak 19 responden (45,24 %). Dari komposisi umur, maka sebagian besar responden masih berusia dibawah 35 tahun yaitu sebanyak 29 responden (69,05 %) dan sisanya yaitu 13 responden (30,95 %) berusia di atas 35 tahun. Dari masa kerja responden, tergambar bahwa terdapat 20 responden yang masa kerjanya kurang dari 6 tahun (47,62 %), 6-10 tahun sebanyak 8 responden (19,05 %), 11-15 tahun sebanyak 4 responden (9,52 %) dan masa kerja diatas 15 tahun sebanyak 10 responden (23,82 %). Pada umumnya karyawan yang berada pada level pendidikan SMA/SMK dengan golongan II dan ditunjang dengan usia yang relatif muda masih berkeinginan meningkatkan pengetahuan dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Analisis Deskriptif

Deskriptif tentang kemampuan responden diperoleh melalui kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 14, dimana masing-masing 7 pertanyaan untuk indikator pengetahuan dan 7 pertanyaan untuk indikator keterampilan. Berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh hasil jawaban sangat setuju sebesar 114 atau 19,39 % yang berarti bahwa responden merasa sangat mampu dan terampil untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan sebanyak 425 jawaban setuju atau sebesar 72,28 %, menunjukkan bahwa sebanyak 72,28 % responden merasa mampu dan terampil untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan

jawaban responden terhadap 14 dimensi pertanyaan pada Variabel Kemampuan, ditemui bahwa dimensi kelima yaitu adanya kemampuan komunikasi KSK dalam menjalankan tugasnya memiliki nilai persentase terbesar yang tergambar dengan jawaban yang dipersepsikan sebesar 83,33 %. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan adanya tugas KSK yang selalu berhubungan dengan pihak lain, baik sebagai responden atau pemberi data maupun dengan mitra statistik yang merupakan mitra kerja KSK dalam melaksanakan tugasnya di lapangan

Deskriptif tentang motivasi responden diperoleh melalui kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 15, dimana 5 pertanyaan untuk indikator motivasi berprestasi, 5 pertanyaan untuk indikator motivasi berafiliasi dan 5 pertanyaan untuk indikator motivasi berkuasa. Berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh hasil jawaban 222 jawaban sangat setuju atau 35,24 % yang berarti sebanyak 35,24 % sangat termotivasi dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan. Sedangkan sebanyak 373 atau 59,21 % responden cukup termotivasi dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diaman. Dari hasil jawaban responden terhadap 15 dimensi pertanyaan variabel motivasi ditemui persentase tertinggi yang merupakan jawaban responden yang dipersepsikan yaitu masing-masing sebesar 78,57 % yang terdapat pada dimensi pertanyaan ke 28 yaitu kesempatan bagi KSK untuk mengikuti studi lanjut dan diklat juga dimensi pertanyaan ke 29 yaitu lembaga tempat KSK bekerja dapat mengangkat martabat KSK dimata masyarakat. Dengan adanya kesempatan bagi KSK untuk mengikuti diklat dan studi lanjut, maka KSK dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya terhadap bidang tugasnya. Sedangkan dimensi tentang lembaga tempat kerja KSK dapat mengangkat martabat KSK dimata masyarakat, hal ini menyangkut tempat kerja dimana KSK bernaung. Dengan kecintaan yang tinggi terhadap lembaga tempat KSK mengabdikan, maka akan membuat KSK lebih termotivasi dalam bekerja.

Deskriptif tentang kinerja responden diperoleh melalui kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 14. Dari 42 responden

dihasilkan jawaban masing-masing 219 jawaban sangat setuju (37,24 %), 350 jawaban setuju (59,53 %) dan 19 jawaban netral (3,23 %). Terlihat bahwa sebanyak 96,77 % responden memiliki kinerja yang baik sedangkan sisanya yaitu 3,23 % mempunyai kinerja yang tidak menonjol. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 42 responden, dari 14 dimensi pertanyaan pada variabel kinerja ditemui bahwa dimensi pertanyaan ke 43 yaitu KSK mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat yang dipersepsikan sebanyak 88,10 % mengindikasikan bahwa pengambilan keputusan secara cepat dan tepat sangat diperlukan KSK dalam melaksanakan tugas di lapangan. Hal ini karena KSK dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di lapangan, selalu berhubungan dengan responden atau pemberi data maupun mitra statistik yang merupakan pembantu KSK dalam pelaksanaan tugasnya. Apabila ditemui berbagai masalah atau kendala di lapangan oleh mitra atau KSK itu sendiri, maka KSK harus dapat mengambil keputusan secara cepat dan tepat terutama apabila mitra statistik belum menguasai dengan baik konsep dan definisi dari suatu kegiatan sensus atau survei.

Gambaran hasil penelitian dari 3 (tiga) variabel yaitu kemampuan, motivasi dan kinerja yang dipersepsikan oleh jawaban responden terhadap 43 dimensi pertanyaan dapat dijelaskan hubungannya sebagai berikut : demi kelancaran tugas KSK perlu adanya komunikasi yang baik antara KSK dengan responden selaku pemberi data maupun antara KSK dengan mitra statistik. Untuk dapat membangun komunikasi yang baik, maka diklat dan studi lanjut dibutuhkan KSK

sehingga dapat meningkatkan kemampuan KSK dalam bidang ilmu yang menjadi tugas KSK sehingga pada gilirannya KSK dapat mengambil setiap keputusan secara tepat dan cepat apabila ditemui berbagai kendala baik oleh KSK sendiri maupun oleh mitra statistik yang belum memahami konsep dan definisi dari suatu survei atau sensus.

Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dulu dilakukan pengujian validitas terhadap 42 item pertanyaan pada kuesioner dengan bantuan SPSS versi 18. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas adalah teknik *Pearson Correlation*. Berdasarkan hasil pengujian, terlihat bahwa seluruh item adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,30 seperti yang dijelaskan oleh Sutiyono (2004) dan Wibowo (2004) dalam Sujianto (2007) yang menyatakan bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,30 ke atas, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai reliabilitas (keandalan) instrumen penelitian di atas 0.60. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien *alpha croncbach* lebih besar dari 0,60 (Nugroho,2005) dan (Suyuti, 2005) dalam Sujianto (2007). Dengan demikian, instrumen penelitian atau kuesioner penelitian ini dinyatakan andal untuk digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 18, diperoleh persamaan regresi berganda, t hitung serta F hitung yang dapat digunakan untuk pengujian statistik baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9. Hasil Perhitungan Regresi berganda

Variabel Independen	Simbol	Koefisien Regresi	t hitung	Sig t (p)	Keterangan
Konstanta	B	11,452	2,158	0,037	Signifikan
1. Kemampuan	X1	0,297	2,894	0,006	Signifikan
2. Motivasi	X2	0,500	5,057	0,000	Signifikan

Koefisien Korelasi Berganda (R) = 0,831
 Koefisien Determinasi/R Square (R²) = 0,690
 F hitung = 43,463
 Sig F(p) = 0,000
 F tabel (α = 5%) = 2,84
 t tabel (α = 5%) = 1,683

Persamaan Regresi = 11,452 + 0,297 X₁ + 0,500 X₂ + e

(1) Pengaruh Kemampuan Secara Parsial Terhadap Kinerja. Pengujian atas hipotesis pertama tentang pengaruh kemampuan dengan indikator pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja, dengan menggunakan Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa variabel kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh hasil uji t dimana nilai t hit > t tab yaitu nilai t hit sebesar 2,894 dan t tab sebesar 1,683 atau bisa juga dengan melihat nilai signifikan pada kolom sig 0.006 lebih kecil dari taraf 5 %. Sedangkan pengaruh kemampuan terhadap kinerja adalah positif yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresinya (B) sebesar 0,297 artinya apabila kemampuan pegawai meningkat sebesar 0,297 maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,297. Sebaliknya apabila kemampuan pegawai menurun sebesar 0,297 maka kinerja pegawai pun akan menurun sebesar 0,297 pula. Berdasarkan jawaban responden terhadap 14 dimensi pertanyaan pada Variabel Kemampuan, ditemui bahwa dimensi kelima yaitu adanya kemampuan komunikasi KSK dalam menjalankan tugasnya memiliki nilai persentase terbesar yang tergambar dengan jawaban yang dipersepsikan sebesar 83,33 %. Dengan adanya tugas KSK yang selalu berhubungan dengan pihak lain, baik sebagai responden atau pemberi data maupun dengan mitra statistik yang merupakan mitra kerja KSK dalam melaksanakan tugasnya di lapangan. Temuan ini diperkuat dengan pernyataan Bernadin dan Russel (1995:515) dalam Musafir (2007:1112) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan perilaku. Berdasarkan hasil penelitian di atas disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan demikian hipotesis pertama diterima. (2) Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja (2) Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, terlihat bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari besarnya nilai t hit > t tab yaitu

nilai t hit sebesar 5,057 dan t tab sebesar 1,683 atau nilai signifikansi t pada kolom sig 0,000 lebih kecil dari taraf 5 %. Sedangkan besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,500 artinya apabila motivasi pegawai meningkat sebesar 0,500 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,500 pula. Sebaliknya apabila motivasi pegawai menurun sebesar 0,500 maka kinerja pegawai pun akan menurun sebesar 0,500 pula. Dari hasil jawaban responden terhadap 15 dimensi pertanyaan variabel motivasi ditemui persentase tertinggi yang merupakan jawaban responden yang dipersepsikan yaitu masing-masing sebesar 78,57 % yang terdapat pada dimensi pertanyaan ke 28 yaitu kesempatan bagi KSK untuk mengikuti studi lanjut dan diklat juga dimensi pertanyaan ke 29 yaitu lembaga tempat KSK bekerja dapat mengangkat martabat KSK dimata masyarakat. Dengan adanya kesempatan bagi KSK untuk mengikuti diklat dan studi lanjut, maka KSK dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya terhadap bidang tugasnya. Sedangkan dimensi tentang lembaga tempat kerja KSK dapat mengangkat martabat KSK dimata masyarakat, hal ini menyangkut tempat kerja dimana KSK bernaung. Dengan kecintaan yang tinggi terhadap lembaga tempat KSK mengabdikan, maka akan membuat KSK lebih termotivasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa motivasi sangat diperlukan oleh seorang KSK untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kinerja karyawan itu sendiri berbeda-beda antara 1 orang dengan orang lain. Tetapi secara keseluruhan para responden menyatakan bahwa mereka sangat puas dan setuju atas motivasi kerja yang selama ini diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya. Berdasarkan hasil penelitian di atas disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan demikian hipotesis kedua diterima. (3) Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Secara Bersama-Sama/Simultan Terhadap Kinerja.

(3) Pengujian atas hipotesis ketiga tentang pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana $F_{hit} > F_{tab}$, yaitu F_{hit} sebesar 43,463 dan F_{tab} sebesar 2,84. Atau dapat juga dengan melihat nilai signifikansi $F(p)$ sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata 5 %. Hal ini didukung pula dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,831 yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara kemampuan dan motivasi terhadap kinerja. Besarnya kontribusi kemampuan dan motivasi terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,690. Artinya kontribusi kemampuan dan motivasi terhadap kinerja sebesar 69,0 %. Dengan kata lain, sebanyak 69,0 % variabel kinerja dijelaskan oleh variabel kemampuan dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 31,0 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang dimasukkan dalam model. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 42 responden, dari 14 dimensi pertanyaan pada variabel kinerja ditemui bahwa dimensi pertanyaan ke 43 yaitu KSK mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat yang dipersepsikan sebanyak 88,10 % mengindikasikan bahwa pengambilan keputusan secara cepat dan tepat sangat diperlukan KSK dalam melaksanakan tugas di lapangan. Hal ini karena KSK dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di lapangan, selalu berhubungan dengan responden atau pemberi data maupun mitra statistik yang merupakan pembantu KSK dalam pelaksanaan tugasnya. Apabila ditemui berbagai masalah atau kendala di lapangan oleh mitra atau KSK itu sendiri, maka KSK harus dapat mengambil keputusan secara cepat dan tepat terutama apabila mitra statistik belum menguasai dengan baik konsep dan definisi dari suatu kegiatan sensus atau survei.

Demi kelancaran tugas KSK perlu adanya komunikasi yang baik antara KSK dengan responden selaku pemberi data maupun antara KSK dengan mitra statistik. Untuk dapat membangun komunikasi yang

baik, maka diklat dan studi lanjut dibutuhkan KSK sehingga dapat meningkatkan kemampuan KSK dalam bidang ilmu yang menjadi tugas KSK sehingga pada gilirannya KSK dapat mengambil setiap keputusan secara tepat dan cepat apabila ditemui berbagai kendala baik oleh KSK sendiri maupun oleh mitra statistik yang belum memahami konsep dan definisi dari suatu survei atau sensus. Hal ini sesuai yang dikatakan Stoner (1986:80) dalam Ang Utomo D. (1997:12) bahwa ada 3 (tiga) hal yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu kemampuan, motivasi, dan persepsi peran.

Kesimpulan

(1) Dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda, diketahui bahwa secara parsial variabel kemampuan yang terdiri dari indikator pengetahuan dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi Maluku. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi yang terdiri dari indikator kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa dengan kinerja secara parsial. (3) Secara simultan variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (4) Besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dijelaskan oleh koefisien determinan (R^2) sebesar 69,0 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Sedangkan besarnya nilai koefisien korelasi (R) sebesar 83,10 % yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara kemampuan dan motivasi terhadap kinerja.

Saran

(1) KSK dengan rata-rata tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas, walaupun memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, namun perlu juga diberikan pelatihan dan pendidikan profesional KSK secara berkesinambungan sehingga akan meningkatkan kinerja. (2) Penelitian ini dilakukan dengan menitik beratkan pada aspek individu yaitu kemampuan dan motivasi, sehingga diharapkan dalam penelitian berikutnya dapat dilihat/diteliti dari aspek organisasional seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Anonim. (2009), *Varia Statistik* No. 12 Th XXIV Februari 2009. Statcap Cerdas : Membangun BPS ke depan. Biro Humas dan Hukum BPS, Jakarta.
- Anonim. (2009), *Varia Statistik* No. 07 Th XXV September 2009. KSK Berprestasi 2009. Biro Humas dan Hukum BPS, Jakarta.
- Anonim. (1979), *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil*.
- Anonim. (2001), *Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 121 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan BPS di Daerah*.
- Ang, Utomo, Dharmawati (1997). *Analisis Hubungan antara faktor-faktor Motivasi, Kemampuan dan Persepsi Peran dengan Kinerja Karyawan Produksi Divisi Sepatu pada CV. Tjahja Sari Semarang*. Tesis. Tidak dipublikasikan. Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Brahmasari, Ayu, Ida dan Suprayetno, Agus (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan vol. 10 No. 2 Tahun 2008. Pascasarjana Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Danim, Sudarman (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary dan Dharma, Agus (1993). *Manajemen Personalia*, edisi ketiga. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2. Penerbit PT. Indeks, Jakarta.
- Devi, Diana, Kris, Eva (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang)*. Tesis. Program Magister Manajemen. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hapsoro, Estu, Dimas, (2008). *Hubungan Kemampuan Pegawai dan Motivasi Pegawai terhadap Efektifitas Kerja Pegawai dalam rangka Peningkatan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) di Kecamatan Cimanggung Kabupaten Cilacap*. Tesis, tidak dipublikasikan. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, Hani T. (2003). *Manajemen*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Haryuni (2005). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi karyawan di Politeknik Negeri Ujung Pandang*. Tesis, tidak dipublikasikan, Program Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Hasanudin, Makassar.
- Hasbullah, Sairi M. (2009), *Memaknai Reformasi di Front Terdepan*. Biro Humas dan Hukum BPS, Jakarta.
- Judanto, Tunggul (2002). *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Bank Danamon Semarang Pemuda)*. Tesis.

Program Studi Manajemen. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Program Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Makassar.

Mangkunegara, Prabu Anwar, A.A (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.

Sugiyono (2005). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit : CV. Alfabeta, Bandung.

Mangkunegara, Prabu Anwar, A.A, (2009). *Manajemen SDM Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Sujianto, Eko, Agus (2007). *Aplikasi Statistik dengan SPSS untuk pemula*. Prestasi Pustaka Publisher. Jakarta.

Musafir (2007). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo*. Jurnal Ichsan Gorontalo Volume 2 NO. 3 Agustus-Oktober 2007. Universitas Ichsan Gorontalo.

Sunyoto, Danang (2008). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesa*. Penerbit MedPress, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal H dan Sagala, Jaulani, Ella (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.

Tarmo (2008). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Prajurit TNI Angkatan Laut di Pangkalan TNI AL Dumai*. Tesis. Program Studi Administrasi Publik. Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Sarworini, Fithriani (2007). *Hubungan Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar*. Tesis, tidak dipublikasikan. Universitas Diponegoro, Semarang.

Triton, PB (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia. Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktifitas*. Penerbit Oryza, Yogyakarta.

Seidarmayanti (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Penerbit : PT. Refika Aditama, Bandung.

Wibowo (2010). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.

Setyono, (2002). *Pengaruh Kemampuan Individu, Kepemimpinan dan Motivasi Pegawai terhadap Perilaku Pimpinan Proyek dan Bendaharawan Proyek di Pemerintah Kabupaten Kudus*. Tesis, tidak dipublikasikan. Universitas Diponegoro, Semarang

Soemardji, Leo (2002). *Analisis Hubungan Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Wulantika*. Tesis, tidak dipublikasikan.