

**DAMPAK KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN PERTAMBANGAN
DAN ENERGI KOTA PADANG**

Skripsi

*Diajukan kepada tim penguji skripsi program studi ilmu
administrasi negara sebagai salah satu persyaratan guna
memperoleh gelar
Sarjana Administrasi Publik*



**SILVIA RAHMADHANI
2011/1106432**

**PRODI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Dampak Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota
Padang
Nama : Silvia Rahmadhani
NIM : 2011 / 1106432
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 30 Juli 2015

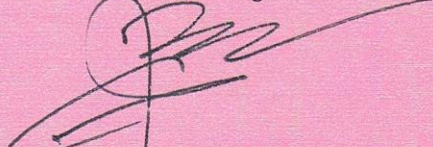
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D
NIP. 19630401 198903 1 003

Pembimbing II



Aldri Frinaldi, S.H, M.Hum, Ph.D
NIP. 19700212 199802 1 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang
Pada hari Kamis 30 Juli 2015 pukul 13.00 s/d 15.00 WIB

Dampak Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang

Nama : Silvia Rahmadhani
NIM : 2011 / 1106432
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Adminsitration Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 30 Juli 2015

Tim Penguji:

	Nama
Ketua	: Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D
Sekretaris	: Aldri Frinaldi, S.H, M.Hum, Ph.D
Anggota	: Prof. Dasman Lanin, M.Pd. Ph.D
Anggota	: Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si
Anggota	: Nora Eka Putri, S.IP, M.Si

Tanda Tangan

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Mengesahkan :
Dekan FIS UNP

Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd
NIP. 19641001 198903 1 002

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Silvia Rahmadhani

NIM : 1106432

Tempat/Tanggal Lahir : Padang/19 Maret 1993

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul Dampak Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang adalah benar merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini sepenuhnya merupakan tanggungjawab saya sebagai penulis.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 30 Juli 2015

Saya yang menyatakan



Silvia Rahmadhani

BP/NIM : 2011/1106432

ABSTRAK

SILVIA RAHMADHANI 1106432/2011 : Dampak Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh berbagai kondisi yang mengindikasikan masih kurang efektifnya prestasi kerja (kinerja) pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang yang diasumsikan antara lain dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang, mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang, mengetahui upaya yang dilakukan Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang dalam mengatasi kendala yang dihadapi pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dengan lokasi Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Dalam pemilihan informan peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Data penelitian ini dianalisis dengan melalui tahap-tahap yaitu reduksi data, penyajian data, interpretasi data, dan pengambilan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dampak kemampuan terhadap kinerja pegawai, terlihat dari pemahaman pegawai akan tugasnya terhadap kinerja yang dihasilkan bervariasi tergantung kepada pengetahuan yang dimiliki pegawai. Sedangkan dampak motivasi terhadap kinerja pegawai, terlihat dari kemauan pegawai untuk lebih produktif sesuai dengan rencana kerja yang telah ada. Kendala-kendala yang dihadapi pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai karena rendahnya kualitas sumber daya manusia dan lingkungan pekerjaan yang kurang memadai. Upaya yang dilakukan Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang sangat penting dalam mengatasi kendala yang dihadapi untuk peningkatan kinerja pegawai, akan tetapi upaya yang dilakukan belum maksimal.

Peneliti menyimpulkan bahwa dampak kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai masih belum optimal. Peneliti menyarankan perlunya diberikan pengarahan kepada para pegawai mengenai arti pentingnya pelaksanaan kerja yang dilakukan, hal ini ditujukan agar pegawai betul-betul memahami dan mengetahui tugas dan fungsinya, serta diperlukan peranan atasan dalam memberikan dorongan untuk menambah semangat kerja pegawai.

Kata Kunci: Kemampuan, Motivasi, Kinerja pegawai dan Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan judul **“Dampak Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang”**. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Seluruh kegiatan ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syafri Anwar, M.,Pd Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M. Si selaku Dosen Pembimbing Akademik selama penulis mengikuti perkuliahan di Universitas Negeri Padang.

4. Bapak Aldri Frinaldi, SH, M.Hum, Ph.D selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Prof. Dasman Lanin, M.Pd. Ph.D, Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si, Ibuk Nora Eka Putri, S.IP. M.Si selaku Tim Penguji yang telah memberikan banyak kritik dan saran yang membangun kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan kemudahan dalam penelitian.
7. Kepala Seksi Bidang Industri beserta Staf dan Bapak Zulfin, SH yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Rasa Hormat dan cinta kasih yang sedalam-dalamnya kepada Papa tercinta Dwi Saputra dan Mama tersayang Lina Maria serta saudara-saudara yang penulis sayangi Ilham Dwi Ramadhan dan Natania Oktariani Zuliroyana, SH yang selalu memberikan doa, semangat, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Buat teman-teman Ilmu Administrasi negara 2011, “Terima Kasih untuk kebersamaannya”.

Semoga petunjuk dan motivasi yang bapak, ibu dan teman-teman berikan menjadi amal kebaikan dan mendapat balasan yang sesuai dari Allah SWT.

Penulis menyadari keterbatasan ilmu yang penulis miliki, sehingga mungkin terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca. Amin.

Padang, September 2015

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Teoritis	11
1. Kemampuan	11
a. Pengertian Kemampuan Kerja	11
b. Teori-teori Kemampuan	12
c. Strategi Meningkatkan Kemampuan	17
2. Motivasi Kerja	19
a. Pengertian Motivasi Kerja	19
b. Tujuan Motivasi Kerja	21
c. Motivasi Kerja Pegawai	22
d. Teori Motivasi Kerja	23
e. Pentingnya Motivasi Kerja Pegawai	32
3. Kinerja Pegawai	33
a. Pengertian Kinerja	33

b. Pentingnya Kinerja	34
c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	36
d. Dimensi Kinerja.....	39
B. Kerangka Konseptual	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	44
B. Lokasi Penelitian	44
C. Informan Penelitian	45
D. Jenis Data.....	47
E. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	47
F. Uji keabsahan Data.....	49
G. Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Temuan Penelitian	52
B. Hasil Penelitian.....	64
C. Pembahasan	88
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	45
Tabel 4.1 Analisis Data.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow.....	28
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pedoman Wawancara.....	104
Lampiran 2 : Dokumentasi Penelitian.....	108
Lampiran 3 : Surat izin penelitian dari Fakultas.....	110
Lampiran 4 : Surat izin penelitian dari Dinas.....	111

BAB I **PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam keberhasilan suatu organisasi, maka sumber daya yang berkualitas diperlukan kemauan dan kemampuan untuk merubah dan berkembang seiring dengan tuntutan zaman dan perubahan yang harus dihadapi. Dalam suatu instansi ataupun organisasi, untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik, perlu memperhatikan beberapa faktor-faktor penting seperti kemampuan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawainya.

Dalam sebuah instansi secara umumnya dimana tuntutan akan pelaksanaan adanya pencapaian kerja suatu instansi lebih dititikberatkan kepada keputusan-keputusan yang dibuatnya. Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan instansi, salah satunya adalah mempunyai pegawai yang punya kinerja yang baik. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007).

Kinerja pada saat ini telah menjadi hal utama yang harus segera dilaksanakan mengingat buruknya perekonomian negara seperti kemiskinan, pengangguran dan tingkat inflasi tinggi. Ini perlu diantisipasi dengan menyesuaikan terhadap pengeluaran anggaran. Untuk pengantisipasi tersebut, maka perlu adanya suatu gerakan disiplin, mekanisme kerja yang sistematis,

terarah, terpadu dengan cara melakukan penilaian dan pembinaan terhadap aparatur secara professional dan bertanggungjawab baik itu karyawan swasta ataupun Pegawai Negeri Sipil (PNS). Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam UU No. 43/1999 pasal 1 angka 8 diharapkan mampu meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme. Perubahan dalam UU No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 angka 5 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara diharapkan menghasilkan pegawai yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Untuk mewujudkan harapan tersebut, maka perlu didukung dengan kemampuan kerja dan motivasi pegawai yang tinggi sehingga mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik ke depannya.

Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini pegawai negeri sipil sangat perlu dipupuk dan dipelihara kemampuan yang baik, karena apabila pegawai negeri sipil itu tidak memiliki kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaannya maka akan menghambat pelaksanaan tugas yang diberikan, juga menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap negara dan masyarakat. Pegawai yang berintegritas dapat dilihat dari karakteristik yang tercermin dalam kecermatan, keadilan, keprakarsaan, kebijaksanaan, kegairahan dan pengendalian perasaan, dipengaruhi oleh sikapnya yang menunjukkan peran aktif, rasa kepedulian, sikap terhadap tugas, loyalitas, disiplin diri dan tanggungjawabnya terhadap tugas. (Aldri Frinaldi, 2014)

Manusia yang bekerja dalam suatu organisasi harus mempunyai motivasi dan kemampuan kerja yang kuat untuk mengikuti tuntutan zaman dan perubahan yang terus berkembang. Tetapi dalam hal ini motivasi harus diseimbangkan dengan kemampuan manusia tersebut untuk melaksanakan kinerja dalam organisasi. Maka dari itu motivasi dan kemampuan kerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada instansinya secara maksimal. Hal ini juga diungkapkan oleh Davis dalam Mangkunegara (2000) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dengan kata lain Kinerja suatu instansi akan meningkat ataupun menurun tergantung dari kemampuan serta motivasi pegawainya.

Kurangnya motivasi dan kemampuan pegawai dalam suatu instansi dapat menyebabkan kemacetan program-program kerja yang sudah dirancang yang apabila terus berlanjut dapat berdampak kepada tidak tercapainya sasaran yang telah direncanakan. Pada prinsipnya motivasi individu meningkat apabila sesuatu yang dikerjakannya mampu memenuhi kebutuhan dasar kehidupannya dan harapan lain yang dapat diperolehnya. (Aldri Frinaldi, 2014)

Kemampuan kerja seseorang menurut Handoko (1995) dapat diukur dengan “Faktor pendidikan formal, faktor latihan dan pengalaman kerja”. Orang yang tidak mampu memecahkan persoalan berarti tidak mampu menganalisa persoalan yang sedang dihadapinya. Ia tidak mampu menganalisa mungkin karena ia tidak berusaha dengan sungguh-sungguh. Kemampuan yang terbatas mengakibatkan orang menjadi pasif. Sedangkan permasalahan motivasi pegawai

menurut Saydan dalam Sayuti (2007) dapat terjadi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari psikologis seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar. Faktor internal antara lain terdiri dari 1) Kematangan pribadi; 2) Tingkat pendidikan; 3) Keinginan dan harapan pribadi; 4) Kebutuhan; 5) Kelelahan dan kebosanan; 6) Kepuasan kerja. Faktor eksternal antara lain terdiri dari 1) Kondisi lingkungan kerja; 2) Kompensasi yang memadai; 3) Supervisi yang baik; 4) Ada jaminan karir; 5) Status dan tanggung jawab; 6) Peraturan yang fleksibel.

Semua faktor di atas merupakan indikator penting dalam upaya meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawai yang seharusnya dilakukan oleh setiap perusahaan/instansi. Kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor di atas secara terus menerus akan berdampak terhadap kurangnya motivasi serta tidak maksimalnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya seperti yang penulis temui pada observasi awal di Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Provinsi (Disperindagtamben) Kota Padang.

Para pegawai di instansi terkait ketika penulis melakukan observasi awal pada tanggal 1 Oktober 2014, terlihat banyak yang meninggalkan kantor pada jam kerja. Hal ini disebabkan oleh 1) masih kurangnya sarana dan prasarana pada unit kerjanya, seperti jumlah meja dan kursi hanya 7 buah sedangkan pegawai di dalam ruangan tersebut 12 orang sehingga apabila volume pekerjaan sedang banyak mengakibatkan tidak efektifnya hasil kerja pegawai tersebut serta keterlambatan pasokan alat tulis kantor; 2) situasi dan kondisi ruangan kantor yang kurang kondusif, seperti suasana ruangan kurang representatif untuk

beraktifitas dan tidak adanya ventilasi serta cahaya yang masuk ruangan; 3) masih rendahnya sumber daya manusia dalam tingkat pendidikan dan jabatan yang diduduki tidak sesuai dengan bidangnya, seperti adanya kepala seksi dengan stafnya yang memiliki pangkat yang sama III d tetapi pendidikannya berbeda.

Masih ada terjadinya kesalahan dari hasil pekerjaan seperti 1) dalam membuat draft surat baik surat yang ditujukan kepada SKPD terkait maupun perorangan atau Unit Lintas Sektoral; 2) kurang sistematis dan tidak terstruktur dalam penggunaan tanda baca maupun huruf besar dalam pembuatan surat. Hal ini disebabkan oleh pegawai yang kurang memahami tugas yang diberikan atasan serta tidak memiliki rasa tanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakannya.

Kurangnya koordinasi dengan Lintas Sektoral, seperti Dinas Tenaga Kerja yang tidak mau saling koordinasi dalam objek kegiatan yang sama. Hal ini terjadi karena masing-masing Dinas memiliki anggaran tersendiri . Tim teknis lapangan untuk pendataan tidak mencukupi dengan wilayah kerja di 11 Kecamatan dengan 104 Kelurahan yang dilayani oleh 4 orang tim teknis. Seharusnya tim teknis ini dengan 11 orang mencakup 1 orang untuk setiap Kecamatan.

Adanya pegawai yang melakukan kesibukan pribadi diluar tugas-tugas pokoknya seperti main *game* saat adanya pekerjaan dan menelfon dalam ruangan yang mengakibatkan terganggunya kenyamanan pegawai lain dalam bekerja. Ini merupakan fenomena yang sering terlihat di ruangan pekerjaan dan wujud dari kurangnya motivasi dan semangat kerja dari pegawai itu sendiri. Padahal sebagai dinas yang begitu vital peranannya dalam perekonomian Negara, Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Provinsi

(Disperindagtamben) Kota Padang yang memiliki visi *"Terwujudnya Industri, perdagangan, pertambangan dan energi yang kompetitif dan profesional"*, sangat diharapkan dapat meningkatkan pendapatan negara melalui berbagai program dan terobosan yang dilaksanakan.

Berangkat dari fenomena yang penulis temui, penulis melakukan wawancara dengan salah seorang pegawai di dinas tersebut mengenai macam-macam kendala yang dihadapi dimana akhirnya berujung pada ketidakefektifan hasil kerja para pegawai, seperti adanya tugas-tugas yang tumpang tindih sehingga tugas pokok berbenturan dengan tugas tambahan misalnya ada tugas tambahan dari dinas Lintas Sektoral. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Zulfin. B. Sati, SH berikut :

"...Kami para pegawai telah melaksanakan pekerjaan secara maksimal sesuai rencana kerja tahunan serta Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) masing-masingnya. Namun dalam pelaksanaannya masih ada kendala yang ditemui seperti masih sulitnya koordinasi dengan SKPD terkait, anggaran yang sering terlambat pencairannya, dalam pendataan lapangan masih kurangnya tim teknis lapangan. Selain itu, adanya kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan diluar kegiatan rutin tersebut seperti adanya instruksi dari pimpinan yang lebih atas yang pelaksanaannya bersamaan waktunya dengan kegiatan yang ada. (Wawancara, 1 Oktober 2014)

Selain itu dalam hal motivasi Zulfin. B. Sati, SH mengungkapkan,

"...Motivasi akan ada sendirinya jika ada keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, meskipun sedikit banyaknya kami para pegawai disini juga membutuhkan apresiasi dari atasan atas apa yang telah dilakukan dalam bentuk pemberian *reward* berupa penambahan insentif dan dalam bentuk lainnya. Sehingga akan menambah semangat kerja bagi pegawai itu sendiri. Ini dibutuhkan supaya terjalin hubungan baik yang nantinya juga akan berimbas pada peningkatan hasil pekerjaan. (Wawancara, 1 Oktober 2014)

Berangkat dari fenomena yang terjadi serta hasil wawancara awal di instansi terkait, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul Dampak Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian pendahuluan seperti tercermin dalam latar belakang di atas, bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kemampuan dan motivasi kerja. Dalam kenyataan di instansi, terlihat berbagai masalah yang dapat terukur, berkaitan dengan kinerja maupun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Masih kurangnya koordinasi antar Lintas Sektoral dalam kegiatan yang sama.
2. Masih adanya terjadi kesalahan dari hasil pekerjaan. Seperti kurang sistematis dan tidak terstruktur dalam penggunaan tanda baca maupun huruf besar dalam pembuatan surat.
3. Masih rendahnya sumber daya manusia dalam tingkat pendidikan dan jabatan yang diduduki tidak sesuai dengan bidangnya.
4. Tim teknis lapangan untuk pendataan tidak mencukupi.
5. Masih adanya pegawai yang melakukan kesibukan pribadi di luar tugas-tugas pokok yang diberikan.
6. Situasi dan kondisi ruangan kantor yang kurang kondusif.
7. Masih kurangnya sarana dan prasarana pada unit kerja.
8. Masih banyak kendala-kendala yang dihadapi pegawai, sehingga tidak efektifnya kinerja para pegawai.

C. Batasan Masalah

Untuk memberikan arahan pada masalah yang diteliti sehingga tujuan dan manfaat tercapai dan tidak menyimpang maka perlu ada batasan masalah. Penulis membatasi penelitian ini pada dampak kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi di atas, maka penulis akan mencoba mengemukakan beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana dampak kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang ?
2. Bagaimana dampak motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang ?
3. Apa kendala-kendala yang dihadapi dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang ?
4. Bagaimana upaya yang dilakukan Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang dalam mengatasi kendala yang dihadapi pegawai ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang ada. Dengan demikian tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dampak kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.
2. Untuk mengetahui dampak motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.
3. Untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.
4. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang dalam mengatasi kendala yang dihadapi pegawai.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan pengetahuan dan keilmuan yang terkait Ilmu Administrasi Negara khususnya Teori Organisasi Publik dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

- 2.1 Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi instansi terkait, khususnya dalam meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas

Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota
Padang

2.2 Memberi masukan bagi peneliti lanjutan yang berhubungan
dengan kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja
Pegawai

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORITIS

1. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Mohammda Zain dalam Milman Yusdi (2010) mengartikan bahwa Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Sedangkan Anggiat M.Sinaga dan Sri Hadiati (2001) mendefenisikan kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (Milman Yusdi, S.Ap.html diakses 23 Maret 2015).

Pengertian kemampuan menurut Aldri Frinaldi (2014) adalah suatu bentuk kesanggupan seseorang menggunakan kekuatan dalam dirinya (fisik dan non fisik), kehandalan yang berasal dari pengalaman dan pendidikan serta keterampilan dari keahlian yang dimiliki maupun interaksi sosial yang di tunjukkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Sedangkan kemampuan kerja (*Ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2004). Pengertian ini dikuatkan oleh Dessler (2003) menyatakan bahwa pendidikan dan latihan, inisiatif, dan pengalaman kerja mencerminkan keterampilan kerja karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja (*Ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan

berbagai tugas yang dibebankan kepadanya, dimana dapat terbentuk dari pendidikan dan latihan, inisiatif, dan pengalaman kerja yang diperoleh baik di dalam maupun di luar instansi tempat dia bekerja.

b. Teori-teori Kemampuan

Menurut Robbins (2002) yang menyatakan bahwa “kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan serupa. Uji *Intelligence Quotient* (IQ), misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan-kemampuan intelektual umum seseorang.

Tidak jauh berbeda dengan pendapat Kreitner dan Kinicki (2003) tentang kemampuan yang terdiri dari: “Pertama digolongkan sebagai suatu kemampuan mental yang dibutuhkan untuk semua tugas kognitif. Yang kedua tugas-tugas unik yang dilakukan”.

Menurut Robbins (2003) menyebutkan “Kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara jabatan-kemampuan”. Sementara Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa “kinerja seseorang tergantung pada tiga faktor: kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha, dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut”.

Kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Lebih lanjut menurut Robbins (2002) menyatakan “kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental”. Sedangkan kemampuan fisik (2002) adalah “kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa”.

Ada tujuh dimensi yang paling digunakan untuk menyusun kemampuan intelektual yaitu:

- a) Kemahiran berhitung: kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- b) Pemahaman (*comprehension*) verbal: kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan kata satu sama lain.
- c) Kecepatan perseptual: kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- d) Penalaran induktif: kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.
- e) Penalaran deduktif: kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- f) Visualisasi ruang: kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
- g) Ingatan (*memori*): kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Sementara kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan dengan sukses pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut yang kurang menuntut keterampilan. Misalnya pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan tangan, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan. Kemampuan intelektual atau fisik yang khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan bergantung pada persyaratan kemampuan dari pekerjaan itu. Seperti pilot pesawat terbang memerlukan kemampuan-kemampuan visualisasi yang kuat, eksekutif senior memerlukan kemampuan verbal, wartawan dengan kemampuan penalaran yang lemah kemungkinan besar akan mendapatkan kesulitan dalam memenuhi standar kinerja pekerjaan yang minimum. Hal ini mengarah kepada interaksi antara keduanya. Interaksi sesuai antara kemampuan dengan tuntutan pekerjaan akan membuahkan hasil (irsansuhaefri.html diakses 23 Maret 2015).

Seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2003) sebagai berikut:

“Bila kesesuaian pekerjaan-kemampuan tidak sinkron karena karyawan itu mempunyai kemampuan yang jauh melampaui persyaratan dari pekerjaan itu, ramalan kami akan sangat berlainan. Kemungkinan besar kinerja pekerjaan akan memadai, tetapi akan ada ketidakefisienan organisasional dan mungkin kemerosotan dalam kepuasan karyawan”.

Kemampuan yang berada jauh di atas yang diisyaratkan dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan itu bila karyawan itu sangat

berhasrat menggunakan kemampuannya dan ia akan frustrasi oleh keterbatasan pekerjaan itu.

Selain itu kemampuan fisik juga mempunyai dimensi-dimensi, dalam hal ini menurut Robbins (2003) kemampuan fisik terdiri dari:

1. Faktor-faktor kekuatan meliputi:

- a. kekuatan dinamis: Kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu
- b. kekuatan tubuh: Kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh
- c. kekuatan statis: Kemampuan menghabiskan sesuatu energi eksplosit dalam satu atau sederetan tindakan eksplosit
- d. kekuatan verbal: Kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.

2. Faktor-faktor keluwesan, meliputi:

- a. keluwesan extent: Kemampuan menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin
- b. keluwesan dinamis: Kemampuan melakukan gerakan cepat.

3. Faktor-faktor lain meliputi:

- a. koordinasi tubuh: kemampuan mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan

- b. keseimbangan: Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan tersebut
- c. stamina: Kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang sepanjang kurun waktu.

Agar kinerja yang baik dapat dicapai, kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan sangat penting. Apabila karyawan kekurangan kemampuan yang disyaratkan, kemungkinan besar mereka akan gagal. Jika karyawan memiliki kemampuan tambahan yang tidak disyaratkan dalam pekerjaan, tentu hal tersebut dapat menjadi nilai tambah. Namun jika jumlah kelebihan jauh melampaui apa yang dibutuhkan pekerjaan, akan ada ketidakefisienan organisasional dan kepuasan karyawan mungkin merosot. Bila diasumsikan bahwa upah cenderung mencerminkan tingkat keterampilan tertinggi yang dimiliki para karyawan, jika kemampuan seorang karyawan jauh melampaui yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu, manajemen akan membayar lebih daripada yang diperlukan. Kemampuan yang berada jauh di atas yang disyaratkan dapat juga mengurangi kepuasan kerja karyawan itu bila karyawan itu sangat berhasrat menggunakan kemampuannya dan ia akan frustrasi oleh keterbatasan pekerjaan itu.

Deskriptor Kemampuan Kerja menurut Robbins (2002) adalah:

1. Kemampuan Intelektual, yaitu kemampuan seorang karyawan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

Item dari deskriptor diatas adalah:

- a. Paham cakupan bidang tugas
- b. Pertimbangan pimpinan atas alternatif pemecahan masalah
- c. Kreatifitas dalam menciptakan inovasi
- d. Mampu mengatasi hambatan kerja

2. Kemampuan Fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan seorang karyawan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan serupa. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

Item dari deskriptor diatas adalah :

- a. Tidak mudah lelah
- b. Terampil
- c. Cekatan
- d. Stamina

c. Strategi Meningkatkan Kemampuan

Pengembangan kemampuan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan, ketremampilan, dan sikap pegawai dapat sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang harus mereka laksanakan.

Menurut Surya Dharma dalam Enjang Suhaedin (2000) bahwa untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai/karyawan agar dapat memenuhi tuntutan kerja yang tinggi, dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu :

1. Kontrol: memberi karyawan kewenangan untuk mengontrol keputusan mengenai bagaimana mereka mengerjakan pekerjaan mereka.
2. Strategi atau visi: menawarkan kepada karyawan/pegawai visi dan arahan yang membuat mereka memiliki komitmen untuk bekerja keras.
3. Tantangan kerja: memberi karyawan/pegawai stimulasi kerja yang dapat mengembangkan keterampilan baru.
4. Kolaborasi dan *teamwork*: membentuk tim-tim untuk melakukan pekerjaan.
5. Kultur kerja: membangun suatu lingkungan dan suasana keterbukaan, menarik, menyenangkan, dan penuh penghargaan.
6. Memberi keuntungan: memberi kompensasi kepada karyawan/pegawai karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
7. Komunikasi: menyebarkan informasi sesering mungkin dan secara terbuka.
8. Perhatian: memastikan bahwa setiap karyawan/pegawai diperlakukan sesuai martabatnya.
9. Teknologi: memberi karyawan/pegawai teknologi yang membuat pekerjaan mereka menjadi lebih mudah.
10. Pelatihan dan pengembangan: memastikan bahwa karyawan memiliki ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.

Upaya umum yang sering dilakukan yaitu dengan mengikutsertakan karyawan/pegawai pada kegiatan-kegiatan pendidikan

dan pelatihan (diklat) agar kemampuan kerja pegawai dapat berkembang sesuai dengan tuntutan dan perkembangan pekerjaan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi menurut Siagian (1995) adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Siswanto (2002) motivasi bisa diartikan sebagai perasaan, kehendak atau keinginan yang berasal dari individu tersebut untuk berprilaku dan bertindak.

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di

dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Menurut Hamzah B. Uno (2008), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Menurut Edwin B Flippo motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi tercapai. (Malayu, 2006).

Sedangkan Wexly & Yulk (1997) yang dikutip dalam buku Harbani Pasolong (2008) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian dorongan atau sesuatu yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan suatu atau tingkah laku. Sejalan dengan itu Maier (1965) juga menyatakan motivasi kerja adalah faktor yang menyebabkan organisme berbuat seperti apa yang dia perbuat dan Asa'ad (1987) juga

mengemukakan motivasi kerja adalah merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. (Harbani, 2008).

Motivasi kerja merujuk pada kekuatan internal/eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu, motivasi karyawan mempengaruhi produktifitas dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan organisasi (Daft, 2006).

Berdasarkan pengertian motivasi kerja dari beberapa para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk bertindak/bekerja lebih baik untuk memenuhi kebutuhan individu maupun tujuan organisasi.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Peningkatan motivasi kerja dari pegawai dapat memberikan keuntungan besar untuk organisasi. Motivasi kerja mempunyai tujuan yaitu untuk peningkatan semangat kerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Adapun tujuan organisasi dari motivasi kerja yang dikemukakan Malayu S.P. Hasibuan (2003) antara lain :

- (1) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan,
- (2) Mempertahankan kestabilan perusahaan,
- (3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan,
- (4) Mengefektifkan pengadaan karyawan,
- (5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
- (6) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan,

- (7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
- (8) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugas,
- (9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut pendapat Kartono, (2002) tujuan motivasi adalah sasaran objektif yang mampu memberikan kepuasan terhadap kebutuhan dorongan atau keinginan seseorang. Beberapa kebutuhan khususnya vital, biologis merupakan unsur pembawaan, namun mayoritas dari kebutuhan-kebutuhan manusia itu diperoleh dalam proses interaksi sosial dan pengalaman hidup sehari hari.

c. Motivasi Kerja Pegawai

Seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pegawai yang bermotivasi adalah karyawan yang prilakunya diarahkan pada tujuan organisasi dan aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil. Pegawai dengan motivasi kerja tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi pegawai yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Sebaliknya jika pegawai yang dihukum dengan mengalami kegagalan maka motivasi kerja pegawai tersebut akan lebih tinggi lagi karena pegawai tersebut takut dan ingin menghindari kegagalan untuk kedua kalinya.

Berikut ciri-ciri pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi menurut McClelland adalah (1) menyukai tanggungjawab untuk memecahkan masalah, (2) cenderung menetapkan target yang sulit untuk dan berani mengambil risiko, (3) memiliki tujuan yang jelas dan realistis, (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh, (5) lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya, dan (6) senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna. Selanjutnya ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah adalah (1) bersikap apatis dan tidak percaya diri, (2) tidak memiliki tanggungjawab pribadi dalam bekerja, (3) bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas, (4) ragu-ragu dalam mengambil keputusan, dan (5) setiap tindakan tidak terarah dan menyimpang dari tujuan (Adie E. Yusuf, 2008 <http://www.sekolah.8k.com> diakses 6 May 2008).

d. Teori Motivasi Kerja

Berikut adalah beberapa teori populer tentang motivasi yang diantaranya :

1) Teori Hirarki Kebutuhan

Teori Maslow ini sering disebut dengan teori hirarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar dia termotivasi untuk bekerja.

Adapun hirarki kebutuhan Maslow yang dimaksud adalah:

1. Kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan, dan perumahan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir hingga ajalnya, akan tetapi juga karena tanpa pemuasan berbagi kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup secara normal.
2. Kebutuhan keamanan, adalah kebutuhan keamanan baik fisik maupun psikologis, termasuk juga perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang. Artinya, keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat pekerjaan dan keamanan dari dan ke tempat kerja. Keamanan psikologis misalnya perlakuan yang manusiawi dan adil terhadap pekerja.
3. Kebutuhan sosial, Manusia sebagai makhluk sosial mempunyai kebutuhan yang berkisar pada pengakuan akan keberadaan seseorang dan penghargaan atas harkat dan martabatnya.
4. Kebutuhan harga diri, adalah kebutuhan akan penghargaan diri, dari karyawan dan masyarakat sekitarnya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. (Robbins, 2002)

2) Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Teori X dan Y dikembangkan oleh Mc. Gregor (dalam Malayu S.P. Hasibuan, 2007; Aldri, 2014) yang intinya terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia, yaitu :

- a) Teori “X” yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negative
- b) Teori “Y” yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif

Teori ini menekankan bahwa cara yang digunakan oleh para manajer dalam memperlakukan para bawahannya sangat tergantung pada asumsi yang digunakan tentang ciri-ciri manusia yang dimiliki oleh para bawahannya itu.

a) Teori “X”

Teori “X” mengatakan bahwa asumsi manajer tentang ciri-ciri manusia adalah sebagai berikut :

- (1) Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin berusaha mengelakkannya.
- (2) Karena para pekerja tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan berbagai tindakan punitif agar tujuan organisasi tercapai.
- (3) Para pekerja akan berusaha mengelakkan tanggungjawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu.

- (4) Kebanyakan pekerja akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan diatas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisi untuk maju.

b) Teori “Y”

Sebaliknya menurut teori “Y” para manajer menggunakan asumsi bahwa pekerja memiliki ciri-ciri :

- (1) Para pekerja memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain.
- (2) Para pekerja akan berusaha melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri.
- (3) Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggungjawab yang lebih besar.
- (4) Para pekerja akan berusaha menunjukkan kreativitasnya dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggungjawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggungjawab orang-orang yang menduduki jabatan manajerial.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak pada diri setiap pegawai untuk berbuat dan berkarya dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya baik lahir maupun batin dengan cara bekerja sebaik-baiknya.

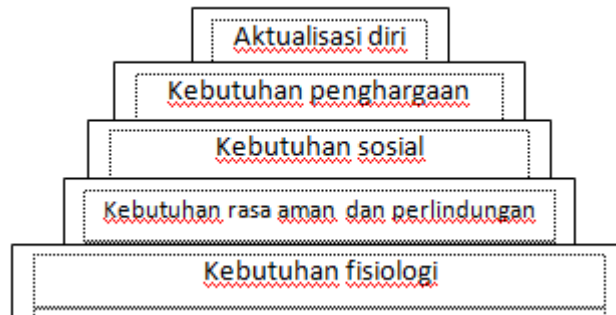
3) Teori Motivasi-Higiene

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

Teori ini timbul pertama kali tidak bisa dipisahkan dari kebutuhan interen manusia. Karena motivasi timbul akibat adanya keinginan manusia untuk memenuhi kebutuhannya secara individual, maka motivasi pertama kali bersifat *hedonisme* yang mana motivasi itu hanya untuk mencari kesenangan dan menghindari kesusahan. Namun, pada perkembangannya motivasi untuk memenuhi kebutuhan itu tidak lagi bersifat *hedonisme* karena semakin kompleksnya kebutuhan manusia itu sendiri. Seperti teori kebutuhan yang dikemukakan Maslow dalam sebuah bentuk *hierarki* kebutuhan (Usmara, 2006). Maslow berpendapat bahwa orang yang memiliki kebutuhan yang mereka perjuangkan untuk dipenuhi, bahwa kebutuhan mereka kompleks dan bahwa kebutuhan mereka terus-menerus berubah. Seperti halnya kebutuhan pada gambar 1 berikut :

Gambar. 1

HIERARKI KEBUTUHAN MASLOW



Sumber: Usmara, 2006

Dari teori *hierarki* kebutuhan Maslow tersebut dapat dilihat bahwa motivasi bukan saja untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri namun juga untuk memenuhi kebutuhan yang menyangkut dengan orang lain. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (2000) bahwa teori Maslow ini jelas terlihat bahwa para manajer dalam suatu organisasi, terutama manajer puncak, harus selalu berusaha untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan para bawahannya. Seperti halnya kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial (Perasaan turut tergolong dan cinta), dan kebutuhan akan penghargaan. Kebutuhan tersebut akan terpenuhi akibat adanya campur tangan orang lain. Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa motivasi bukan saja berasal dari diri sendiri akan tetapi juga karena adanya *stimuli* dari luar diri (*stimuli eksternal*).

4). Teori Motivasi Berprestasi

Teori Motivasi Berprestasi pertama kali dikembangkan oleh Mc. Clelland (dalam Malayu S.P Hasibuan, 2014). Teori ini berpendapat

bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh :

- a. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
- b. Harapan keberhasilannya
- c. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu :

1. Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement = n.Ach*)

Kebutuhan akan prestasi (*n.Ach*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu *n.Ach* ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Item dari deskriptor di atas:

- a. Dorongan dalam menambah semangat kerja

- b. Saling bekerjasama antar karyawan yang satu dengan yang lain
- c. Kolaboratif dalam melakukan pekerjaan

2. Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation* = *n.Af*)

Kebutuhan akan Afiliasi (*n.Af*) ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu *n.Af* ini yang merangsang gairah kerja seseorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*);
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*);
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*);
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Seseorang karena kebutuhan *n.Af* ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi seseorang termotivasi oleh *n.Af* ini.

Item dari deskriptor di atas:

- a. Memiliki inovasi dalam bekerja
- b. Mengekspresikan diri dalam melakukan pekerjaan
- c. Menguasai skill dalam melakukan pekerjaan
- d. Cepat memahami dalam melakukan pekerjaan baru

3. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power = n.Pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan (*n.Pow*) ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang karyawan. Karena itu *n.Pow* ini yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Ego manusia yang ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya sehingga menimbulkan persaingan. Persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Item dari deskriptor di atas:

- a. Bersedia menjadi pelopor dalam setiap kegiatan
- b. Pengembangan ide-ide baru dalam suatu pekerjaan demi mendapatkan jabatan yang lebih tinggi

Dalam memotivasi para bawahan, manajer hendaknya menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik dan memberikan kesempatan untuk promosi, sehingga memungkinkan para bawahan meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai *n.Ach*, *n.Af* dan *n.Pow* yang diinginkan. Karena *n.Ach*, *n.Af* dan *n.Pow* ini merupakan daya penggerak yang memotivasi karyawan untuk mengerahkan semua potensi yang dimilikinya.

e. Pentingnya Motivasi Kerja Pegawai

Dalam peningkatan motivasi kerja dibutuhkan unsur-unsur yang membentuk terciptanya motivasi kerja, yang dikemukakan oleh Harbani (2008) yaitu (1) kebutuhan merupakan keadaan yang memunculkan ketidakseimbangan dan kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis, (2) dorongan merupakan disamakan dengan motif yang memicu munculnya perilaku tertentu untuk mengurangi atau memenuhi kebutuhan dan (3) insentif adalah segala sesuatu yang memuaskan, mengurangi dan memenuhi kebutuhan, sehingga menurunkan ketegangan.

Dalam rangka mengurangi ketegangan akibat dari ketidakseimbangan dan kekurangan kebutuhan baik secara fisiologis maupun psikologis diatas maka teori hierarki kebutuhan Maslow dapat menurunkan ketegangan yang terjadi tersebut sesuai dengan tingkatan kebutuhan itu sendiri. Dengan terpenuhinyakebutuhan itu maka dengan sendirinya dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja seperti yang dikatakan oleh Malayu (2003) bahwa peningkatan motivasi kerja dari pegawai dapat memberikan keuntungan besar untuk organisasi. Motivasi kerja mempunyai tujuan yaitu untuk peningkatan semangat kerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Adapun tujuan dari motivasi kerja antara lain : (1) meningkatkan produktifitas kerja karyawan, (2) mempertahankan kestabilan perusahaan, (3) meningkatkan kedisiplinan karyawan, (4) mengefektifkan pengadaan karyawan, (5) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (6) meningkatkan loyalitas

kreativitas dan partisipasi karyawan, (7) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, (8) mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugas, dan (9) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sedarmayanti 2007).

Rivai (2004) menyatakan kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Pengertian kinerja juga dikemukakan oleh Malayu P. Hasibuan (2003) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Selain itu Bernardin H. Russel (1993) juga mengemukakan pengertian kinerja adalah sebagai pencatatan hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu.

Sejalan dengan itu Pabundu Tika (2005) juga mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang diperoleh berbagai faktor-faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Selanjutnya kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dan sejalan dengan itu Faustino Cardoso Gomes (1995) juga mengemukakan pengertian kinerja yaitu ungkapan output, efisien dan efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Dari pengetian kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan kerja seseorang atau kelompok orang pada organisasi yang mempunyai kemampuan dan tanggungjawab untuk penyelesaian pekerjaan dan berguna untuk pencapaian tujuan organisasi.

b. Pentingnya Kinerja

Kinerja yang dihasilkan pegawai sangat membantu untuk kesuksesan suatu organisasi. Kinerja pegawai yang rendah juga akan menjadikan tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Achmad (2001) yang menyatakan bahwa betapapun baik dan lengkapnya program pekerjaan, metode, media sarana dan prasarana yang ada namun keberhasilan organisasi juga terletak pada kinerja yang dihasilkan pegawai.

Sementara itu Darmawan (2006) mengatakan mutu organisasi dapat dicapai jika didukung oleh peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan akan mempermudah mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Selanjutnya Siswanto (2005) juga menyatakan bahwa kinerja pegawai penting artinya dalam usaha mengembangkan kualitas kerja.

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai dengan cara bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Selain itu dengan pemberian *rewards* kepada pegawai. Pemberian *rewards* harus yang membuat pegawai merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Oleh sebab itu cukup beralasan apabila dikatakan bahwa kemampuan dan motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya menentukan hasil kerja seseorang dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tingkat organisasi secara keseluruhan.

Setelah jelas hubungan antara kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai dari kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Dengan demikian kemampuan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan pada organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya menurut Lewin dalam Bairismar (2006) yaitu pekerjaan yang menarik, gaji, keamanan dan perlindungan dalam bekerja, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan suasana kerja, promosi, keterlibatan dalam organisasi, simpati pimpinan dalam disiplin kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi

kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Kinerja terbaik menurut Griffin dalam Sule dan Saefullah (2005). ditentukan oleh 3 faktor, yaitu:

”(1) Motivasi, yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan, (2) Kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan, (3) Lingkungan pekerjaan, yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut”.

Menurut A. Dale Timple (1992), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi

yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seseorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pimpinan yang mempermasalahkan kinerja buruk seseorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan/keterampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam ataupun luar perusahaan.

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut para ahli diatas jadi dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

Adapun pada penelitian ini, untuk melihat bagaimana hubungan antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu: faktor kemampuan dan faktor motivasi kerja. Alasan peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara, karena adanya keterkaitan dengan judul yang akan diteliti.

Tinggi rendahnya kinerja para pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: kemampuan dan motivasi kerja. Karena kemampuan

dan motivasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga berbagai ragam kemampuan pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mengingat pegawai merupakan titik sentral dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada keduanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun skor yang tinggi pada bidang kemampuan jika motivasinya sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah. Sama halnya jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan yang sedang-sedang saja relatif agak rendah namun disertai dengan motivasi yang tinggi, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah.

d. Dimensi Kinerja

Miner (dalam Edy Sutrisno, 2010) mengemukakan 4 (empat) dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani pegawai.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut Agus Dwiyanto dalam Harbani Pasolong (2007) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

1. Produktivitas, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dengan output.
2. Kualitas Layanan, Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara mudah dan murah. Informasi mengenai kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan seringkali kali dapat diperoleh dari media massa atau diskusi publik.
3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat.

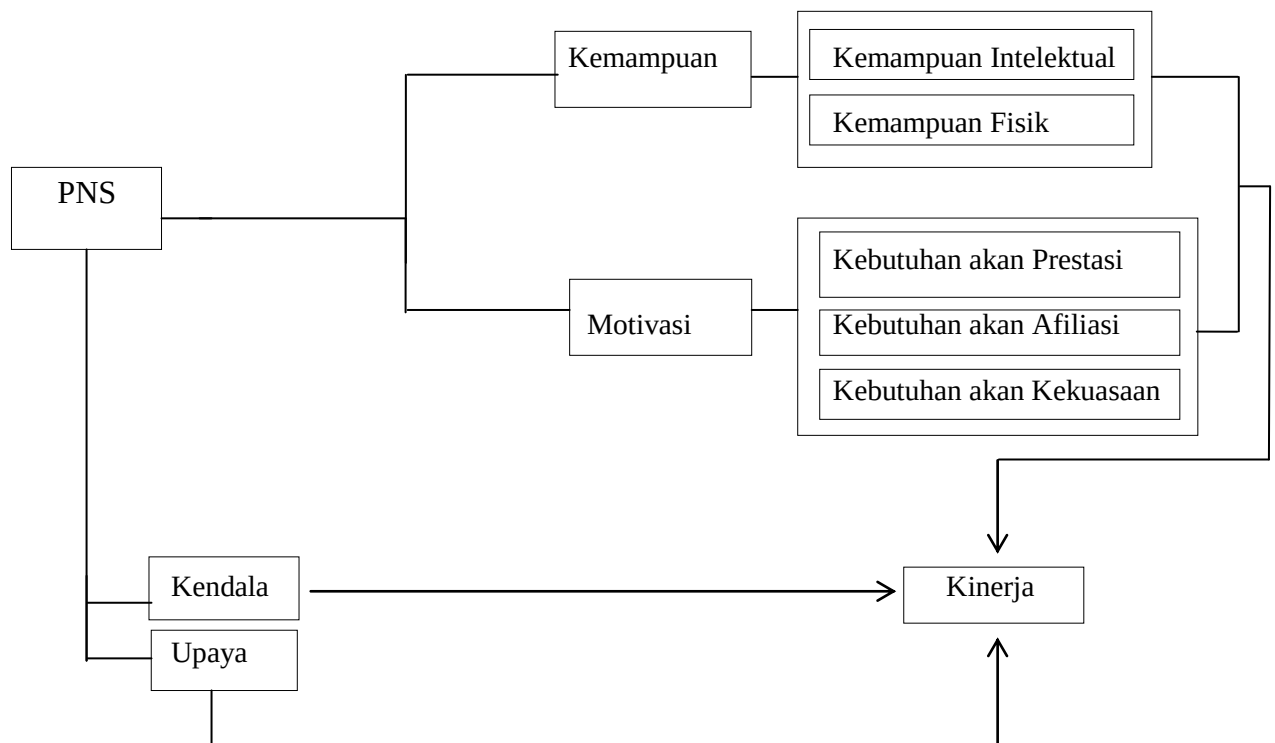
4. **Responsibilitas**, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

5. **Akuntabilitas**, yaitu menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya ialah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan publik.

B. KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual merupakan kerangka berpikir yang menggambarkan konsep yang akan diteliti dan membantu jalannya penelitian. Secara sederhana, kerangka konseptual yang penulis gambarkan adalah sebagai berikut:

Gambar 2
Kerangka Konseptual



Dari kerangka konseptual di atas, maka dalam penelitian ini untuk menjelaskan sejauh mana dampak kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk itu penulis mengukur Kemampuan menurut Robbins (2002) dapat dilihat dari dua segi yaitu: 1) Intelektual; dan 2) Fisik. sedangkan mengenai Motivasi Kerja, teori motivasi berprestasi yang dikemukakan oleh Mc. Clelland's (dalam Malayu S.P. Hasibuan, 2014) mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja antara lain: 1) Kebutuhan akan Prestasi (*n.Ach*); 2) Kebutuhan akan Afiliasi (*n.Afh*); 3) Kebutuhan akan Kekuasaan (*n.Pow*).

Namun dalam mewujudkan dampak kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terdapat kendala, kendala dalam penelitian ini yaitu faktor atau keadaan yang membatasi pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Faktor yang menjadi kendala terdiri dari faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sikap seseorang. Sedangkan faktor eksternal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Untuk mengatasi kendala tersebut diperlukan adanya upaya, upaya untuk mengatasi kendala yang diharapkan pegawai dalam penelitian ini adalah usaha yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Kemampuan kerja memberikan dampak terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Pemahaman pegawai akan tugasnya terhadap kinerja yang dihasilkan bervariasi tergantung kepada pengetahuan yang dimiliki pegawai tersebut. Pegawai yang biasa pasif dalam bekerja terlihat dari pencapaian hasil kerjanya, hal ini terjadi karena pegawai tidak memiliki kemampuan dalam menjabarkan tugas pokok dan fungsinya. Kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan pegawai melalui kecocokan antara jabatan dan kemampuan. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini, pegawai sangat perlu diberikan pembekalan dan pembinaan kemampuan yang baik, karena apabila pegawai tersebut tidak memiliki kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaannya maka akan menghambat pelaksanaan tugas yang diberikan.
2. Motivasi kerja memberikan dampak terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Motivasi berkaitan dengan keinginan yang menghasilkan suatu dorongan dari diri seseorang untuk bertindak ataupun bekerja lebih baik untuk memenuhi kebutuhan individu maupun tujuan organisasi. Motivasi sangat

melekat dengan pencapaian hasil maksimal untuk kepentingan bersama yang memang diinginkan oleh masing-masing pegawai sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Motivasi menjadi suatu penggerak bagi diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga motivasi kerja berdampak kepada kinerja terlihat dari kemauan pegawai untuk lebih produktif sesuai dengan rencana kerja yang telah ada. Sehingga kinerja yang baik dapat diperoleh dari output yang diberikan pegawai kepada Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Seperti pemberian pelatihan Industri Kecil Menengah yang bertujuan untuk menghasilkan kualitas dari usaha yang dimiliki masyarakat.

3. Beberapa kendala yang ditemukan di Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang dalam peningkatan kinerja pegawai adalah (a) Tingkat kesadaran para pegawai yang masih rendah yang ditandai dengan masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu dan keluar kantor saat masih jam kerja, (b) Kurangnya tim teknis untuk pendataan lapangan, (c) Sarana dan prasarana maupun kondisi ruangan kantor yang kurang memadai, (d) Kerjasama yang diciptakan oleh pegawai kurang harmonis karena tidak memiliki rasa solidaritas dalam bekerja.
4. Sedangkan dengan kendala yang dihadapi pegawai, upaya yang dilakukan Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang untuk mengatasi kendala dalam peningkatan kinerja pegawai yaitu (a) Memberikan sanksi berupa surat peringatan dan bertemu dengan Kepala Dinas, (b) Penambahan tim teknis yang masih kurang untuk pendataan ke

lapangan, agar tidak terjadi peminjaman staf bidang lain, (c) Menunggu kapan pindah ke bangunan yang baru, karena kondisi bangunan yang sekarang tidak bisa untuk direnovasi, (d) Pegawai harus memiliki rasa solidaritas terhadap rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam melakukan pekerjaan walaupun yang bukan tugas pada bidangnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Dampak Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang” maka peneliti mencoba memberikan saran-saran yaitu sebagai berikut:

1. Perlunya diberikan pengarahan kepada para pegawai mengenai arti pentingnya pelaksanaan kerja yang dilakukan, hal ini ditujukan agar pegawai betul-betul memahami dan mengetahui tugas dan fungsinya masing-masing serta diberikan pelatihan dan pendidikan kepada pegawai yang lebih spesifik terhadap pekerjaan yang dikerjakan pegawai yang nantinya dapat digunakan dalam pelaksanaan kerja.
2. Perlunya peranan atasan dalam memberikan dorongan untuk menambah semangat kerja pegawai. Para pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang motivasi berprestasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah.
3. Kendala yang dihadapi pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang yaitu

dari faktor internal meliputi kualitas dan kuantitas pekerjaan, sedangkan faktor eksternal meliputi waktu dalam bekerja dan kerjasama.

4. Diharapkan Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang mampu mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rinneka Cipta.
- Burhan, Bungin. (2003). *Analisis Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Darmawan. (2006). *Dasar Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: UPI Press.
- Edy Sutrisno. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Emerson dalam Soewarno Handayani. (1990). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Rinneka Cipta.
- Handoko, T.hani. (1995). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harbani, Pasolong. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Iskandar. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Kartini, Kartono. (2002). *Patologi Sosial dan Kenakalan Remaja*. Jakarta: PT Gravindo Persada.
- Kreitner, dan Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Lexy J Moleong. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosda Karya.
- (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosda Karya.

- Malayu, Hasibuan . S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2014). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins. P.S. (2002). *Prinsip-prinsip Perlaku Organisasi*. Edisi kelima, Jakarta: Erlangga.
- (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- (2004). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia*, Jakarta: Prenhallindo.
- Sayuti. (2007). *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sondang, Siagian. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Aplikasinya*. Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, dkk. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- T.hani, Handoko. (1995). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Wursanto. (2003). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Jurnal/Prosiding

- Aldri Frinaldi, 2014. Konflik dan Pengaruh Budaya Kerja Etnik dalam Kalangan Kaki Tangan Awam di Pihak Berkuasa tempatan Pasaman Barat, Wilayah Sumatra Barat, Indonesia. Disertasi ph.D. Universiti Utara Malaysia. Sintok, Kedah-Darul Aman, Malaysia.

Aldri Frinaldi dan Dede Prandana Putra. 2014. Hubungan Kualitas Pelayanan Publik Di Bidang Kesehatan Dengan Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus Rumah Sakit Swasta X di kota Padang, Sumatera Barat). *Prosiding Seminar Nasional “Tantangan Pemerintahan Baru”* di selenggarakan oleh Program Studi Ilmu Administrasi Negeri FIS UNP, tanggal 13 November 2014 di Kampus Universitas Negeri Padang.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN / Aparatur Sipil Negara.

Internet

<https://teknologikinerja.wordpress.com/2008/05/06/pengaruh-motivasi-terhadap-peningkatan-kinerja/>

<http://irsansuhaefri.blogspot.com/2011/05/pengaruh-kemampuan-dan-motivasi.html>

<http://milmanyusdi.blogspot.com/2011/07/21/pengertian-kemampuan.html>