

PENGARUH KEMAMPUAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA MELALUI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BANTAENG

Chya Liesta Suddin^{*1}, Mashur Razak², Harlindah Harniati Arfan³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}Chyalistasuddin@gmail.com, ²mashur_razak@yahoo.co.id

³harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja melalui kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Data penelitian diperoleh melalui survey pada semua Pegawai yang berada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng, yaitu berjumlah 64 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang dibagikan kepada seluruh responden penelitian. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan analisis jalur dengan perangkat lunak SPSS 26.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa (1) Ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. (2) Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. (3) Ada pengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. (4) Ada pengaruh positif namun tidak signifikan kemampuan terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. (5) Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. (6) Kinerja Pegawai mampu memediasi hubungan antara kemampuan terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. (7) Kinerja Pegawai mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

Kata Kunci: kemampuan, kepuasan kerja, kinerja pegawai, dan motivasi kerja

ABSTRACT

A maximum 200 word abstract in English in italics with Times New Roman 11 point. Abstract should be clear, descriptive, and should provide a brief overview of the problem studied. Abstract topics include reasons for the selection or the importance of research topics, research methods and a summary of the results. Abstract should end with a comment about the importance of the results or conclusions brief.

This study aims to determine and analyze the effect of ability and job satisfaction on work motivation through the performance of employees at the Bantaeng Regency Environmental Service.

This research was carried out at the Bantaeng Regency Environmental Service. The research data was obtained through a survey of all employees in the Bantaeng Regency Environmental Service, which amounted to 64 people. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale which was distributed to all research respondents. Data analysis used multiple linear regression and path analysis with SPSS 26 software.

The results of this study are known that (1) there is a positive and significant influence on the performance of employees at the Bantaeng Regency Environmental Service (2) There is a positive and significant effect of job satisfaction on employee performance at the Bantaeng Regency Environmental Service. (3) There is a positive and significant effect of employee performance on work motivation at the Bantaeng Regency Environmental Service (4) There is a positive but not significant effect on work motivation at the Bantaeng Regency Environmental Service (5) There is a positive and significant effect of job satisfaction on motivation work at the Bantaeng District Environmental Service (6) Employee performance is able to mediate the relationship between ability and work motivation at the Bantaeng District Environmental Service (7) Employee performance is able to mediate the relationship between job satisfaction and work motivation at the Bantaeng District Environmental Service

Keywords: *Ability, job satisfaction, employee performance, and work motivation*

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh instansi, sering diperhadapkan oleh berbagai hambatan dan tantangan yang akhirnya berdampak terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Hambatan dan tantangan yang dimaksud antara lain adalah perkembangan informasi dan teknologi yang begitu cepat serta keterbatasan sumber daya manusia pada instansi tersebut. Kemampuan untuk berbuat yang terbaik merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi.

Tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi dihadapkan dengan permasalahan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin tajam diberbagai bidang kehidupan masyarakat diantaranya adalah faktor kemampuan kerja, sehingga menuntut pegawai negeri sipil yang berkualitas dan profesional Kemampuan, sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik, kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Menurut (Sinambela, Poltak, 2016: 87) kinerja didefinisikan sebagai kemampuan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, akan membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu setiap individu dapat mengalami stres terutama dengan individu yang kurang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut (Mauli, Mujiono, 2012:12).

Kepuasan kerja berhubungan dengan psikologi seorang pegawai. Pegawai yang bahagia dan puas terhadap pekerjaannya selalu termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak. Di sisi lain, pegawai yang tidak puas akan menjadi lesu, melakukan kesalahan dan menjadi beban bagi organisasi dan motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 1996). Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan

tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula.

yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kemampuan, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2013:67-68) terdapat dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Kemampuan dan Motivasi. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

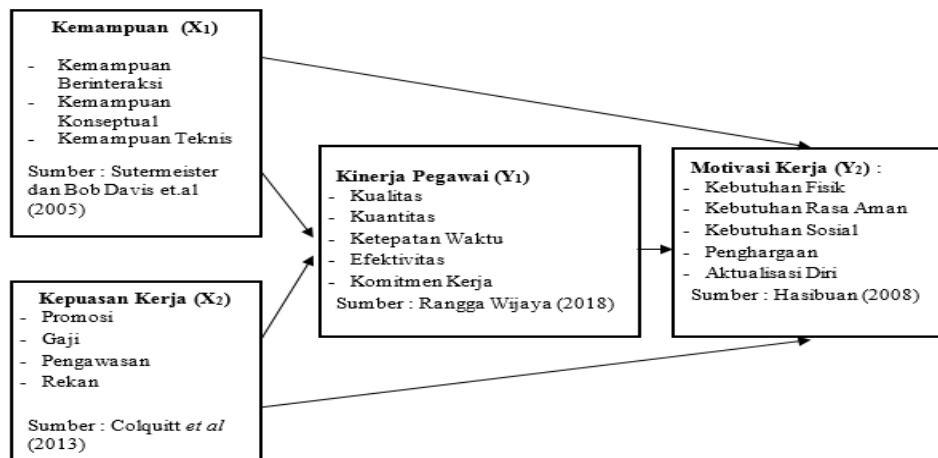
Kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kegunaan tersebut mengharuskan kinerja mampu memberikan gambaran yang akurat dan obyektif mengenai prestasi kerja karyawan. Dengan begitu beban kerja yang ada pada pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang dihasilkannya, penerapan kemampuan juga yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, karyawan pun menjadi tidak efektif dalam melakukan kerjanya, sebagaimana beban kerja dan kemampuan saling berkait dan mempengaruhi perusahaan dan instansi (Mustafa, Arami, Utara, Lemobajo, & Masyarakat, 2016:119).

Selain kemampuan, kepuasan, motivasi juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun yang perlu disadari adalah motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri pegawai itu sendiri. Motivasi haruslah bersifat profesional, mereka harus mempunyai impian atau tujuan, memiliki pikiran yang positif dan berjiwa besar dalam menghadapi kegagalan, mempunyai keinginan yang kuat untuk berhasil serta mengetahui apa yang harus dilakukan.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng jika dilihat dari struktur pemerintahan merupakan instansi yang bertanggung jawab terhadap penyediaan layanan kebersihan dan keindahan kota serta tata hutan rakyat suatu daerah. Citra dan perhatian pemerintah terhadap ketersediaan sarana dan prasarana kebersihan dan keindahan tata kota serta fasilitas kebersihan yang tersedia untuk kepentingan masyarakat secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh organisasi tersebut. Masyarakat Kabupaten Bantaeng secara keseluruhan termasuk dalam kategori masyarakat perdesaan. Permasalahan yang dihadapi masih lebih kepada kesadaran masyarakat akan pentingnya kebersihan.

Hasil pengamatan dilapangan peneliti mendapatkan beberapa masalah pada objek seperti kemampuan yang dimiliki pegawai masih kurang dimanfaatkan. Banyak pegawai yang bekerja nanti ada perintah, tidak dapat bekerja atas inisiatif sendiri. Salah satu pekerjaan yang seharusnya bisa dikerjakan tanpa ada perintah yaitu mengontrol penyapu jalan, karena kebanyakan penyapu jalan kurang bersih cara menyapunya bahkan ada yang menyapu sampah ke selokan. Ini akan membuat selokan tersumbat. Karena seringnya bekerja dengan adanya perintah maka tidak merasakan kepuasan kerja, bekerja tidak dengan sepenuh hati. Sehingga tidak menghasilkan kinerja yang optimal. Tidak senang bekerja karena merasa diperintah-perintah akibatnya tidak memberi hasil sesuai yang diharapkan yang pada akhirnya tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Melalui Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng”**.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Dengan melihat kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Bantaeng.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Bantaeng.
3. Kinerja pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Bantaeng.
4. Kemampuan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Bantaeng.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Bantaeng.
6. Kemampuan berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Bantaeng
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Bantaeng

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan proses penelitian yang dilakukan berdasarkan usulan penelitian yang terdiri dari banyak bentuk baik itu survei, analisis data dan kesimpulan data dengan menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dengan waktu penelitian dimulai dari bulan Juni sampai dengan bulan Juli 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 64 baik ASN maupun non ASN.

Sugiono (2012:56) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka metode atau teknis sampling yang digunakan adalah totality sampling, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis

melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Koefisien Jalur Model I

Tabel 1. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,496 ^a	,246	,221	2,739

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

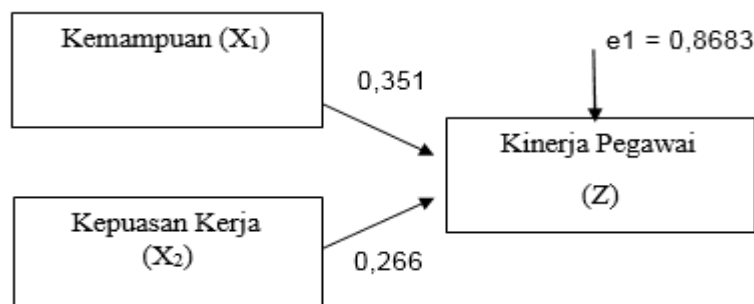
Tabel 2. Coefficients^a Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model	B	Std. Error				
1	(Constant)	6,902	2,279		3,028	,004
	Kemampuan	,532	,176	,351	3,027	,004
	Kepuasan Kerja	,310	,135	,266	2,300	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Mengacu pada output Regresi Model I pada bagian tabel 2 Coefficients dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} dan signifikansi dari kedua variabel yaitu kemampuan (X_1) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,027 > 2,000$) dan $sig = 0,004$ lebih kecil dari 0,05; dan kepuasan kerja (X_2) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,300 > 2,000$) dan $sig = 0,025$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel kemampuan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) dan variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Z). Besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel 5.16 Model Summary adalah sebesar 0,246, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh kemampuan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah sebesar 24,6% sementara sisanya 75,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,246} = 0,8683$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:



Koefisien Jalur Model II**Tabel 3. Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,551 ^a	,304	,293	3,003

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

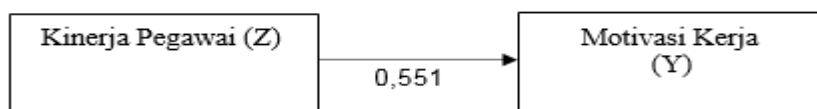
Tabel 4. Coefficients^a Kinerja Pegawai Terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	6,859	2,101		3,265	,002
	Kinerja Pegawai	,634	,122	,551	5,202	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan output Regresi Model II pada bagian tabel 4 Coefficients, diketahui bahwa nilai t_{hitung} dan signifikansi dari variabel kinerja pegawai (Y_1) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,202 > 2,000$) dan $sig = 0,000$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel kinerja pegawai (Z) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel 3 Model Summary adalah sebesar 0,304 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kinerja pegawai (Z) terhadap motivasi kerja (Y) adalah sebesar 30,4% sementara sisanya 69,6% merupakan kontribusi dari variabel- variabel lain yang tidak diteliti.

**Koefisien Jalur Model III****Tabel 5. Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 ^a	,448	,420	2,719

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, Kemampuan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

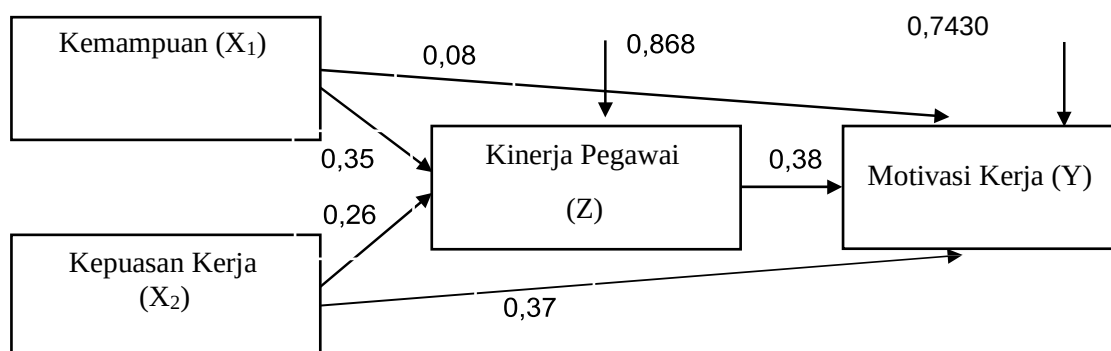
Tabel 6. Coefficients^a Kemampuan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	1,875	2,427		,772	,443
	Kemampuan	,151	,187	,086	,805	,424
	Kepuasan Kerja	,517	,139	,386	3,707	,000
	Kinerja Pegawai	,430	,127	,374	3,383	,001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan output Regresi Model III pada bagian tabel 6 Coefficients, diketahui bahwa nilai t_{hitung} dan signifikansi dari ketiga variabel yaitu kemampuan (X_1) memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,805 < 2,000$) dan $sig = 0,424$ lebih besar dari 0,05, kepuasan kerja (X_2) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,707 > 2,000$) dan $sig = 0,000$ lebih kecil dari 0,05 dan kinerja pegawai (Z) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,383 > 2,000$) dan $sig = 0,001$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa pada Regresi Model III, hanya variabel kemampuan (X_1) yang tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Namun untuk variabel kepuasan kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel 5.20 Model Summary adalah sebesar 0,448 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kemampuan (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Z) terhadap motivasi kerja (Y) adalah sebesar 44,8 % sementara sisanya 55,2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $e^2 = \sqrt{1 - 0,448} = 0,7430$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur III sebagai berikut:



Uji Sobel

1. Menguji Kemampuan Kinerja Pegawai Memediasi Kemampuan Terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 7. Coefficients^a Kemampuan Terhadap Motivasi Kerja

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,642	2,382		4,468	,000
	Kemampuan	,617	,208	,353	2,972	,004

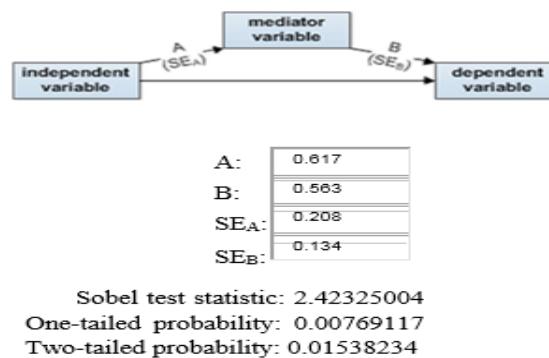
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel 8. Coefficients^a Kemampuan dan Kinerja Pegawai Terhadap Motivasi Kerja

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,199	2,480		2,096	,040
	Kemampuan	,253	,204	,145	1,245	,218
	Kinerja Pegawai	,563	,134	,490	4,200	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Kemampuan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0.617 dengan standar eror 0.208 dan nilai signifikansi 0.004 kemudian untuk Kinerja Pegawai mendapatkan nilai koefisien 0.563 dengan standar eror 0.134 dan nilai signifikansi 0.000. Sehingga Kemampuan signifikan berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja demikian juga Kinerja Pegawai signifikan berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja. Masukkan nilai koefisien regresi Kemampuan terhadap Motivasi Kerja = 0.617 di kolom A, nilai koefisien regresi Kinerja Pegawai terhadap Motivasi Kerja = 0.563 pada kolom B. Nilai standar error pengaruh Kemampuan terhadap Motivasi Kerja pada kolom SEA = 0.208 dan nilai standar eror pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Motivasi Kerja pada kolom SEB = 0.134. Kemudian Klik Calculate. Seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 2,423, karena nilai z yang diperoleh sebesar $2,423 > 1.96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kinerja pegawai mampu memediasi hubungan pengaruh kemampuan terhadap motivasi kerja.

2. Menguji Kemampuan Kinerja Pegawai Memediasi Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Langkah regresi dilakukan sebanyak 2 kali, regresi pertama dilakukan antara Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja kemudian yang kedua regresikan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Terhadap Motivasi Kerja. Hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 9. Coefficients^a Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8,070	1,894		4,261	,000
	Kapuasan Kerja	,731	,142	,547	5,139	,000

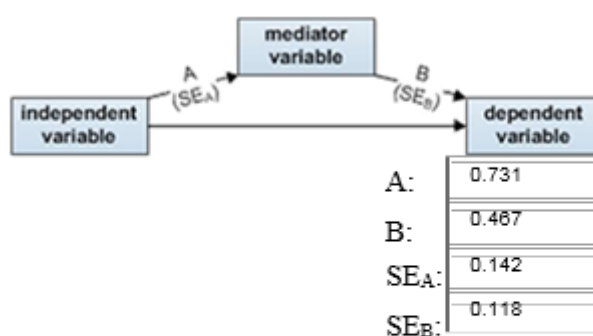
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel 10. Coefficients^a Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,734	2,174		1,257	,213
	Kapuasan Kerja	,533	,137	,399	3,880	,000
	Kinerja Pegawai	,467	,118	,406	3,952	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja sebesar 0.731 dengan standar eror 0.142 dan nilai signifikansi 0.000 kemudian untuk Kinerja Pegawai mendapatkan nilai koefisien 0.467 dengan standar eror 0.118 dan nilai signifikansi 0.000. Sehingga Kepuasan Kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja demikian juga Kinerja Pegawai signifikan berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja. Masukkan nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja = 0.731 di kolom A, nilai koefisien regresi Kinerja Pegawai terhadap Motivasi Kerja = 0.467 pada kolom B. Nilai standar error pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada kolom $SE_A = 0.142$ dan nilai standar error pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Motivasi Kerja pada kolom $SE_B = 0.118$. Kemudian Klik Calculate. Seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Sobel test statistic: 3.13758347
 One-tailed probability: 0.00085173
 Two-tailed probability: 0.00170347

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 3,137, karena nilai z yang diperoleh sebesar $3,137 > 1.96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kinerja pegawai mampu memediasi hubungan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja.

PEMBAHASAN

Analisis pengaruh Kemampuan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Dari analisis di atas diketahui bahwa Kemampuan (X1) memiliki t -hitung $> t$ -tabel ($3,027 > 2,000$) dan $\text{sig} = 0,004$ lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan Kemampuan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Z).

Hasil temuan ini sejalan dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Pinatih dan Gorda (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Kemampuan, Kepuasan kerja, Stress Kerja, Teknologi Informasi dan Kinerja Karyawan dengan obyek penelitian PT. Bank Bukopin Cabang Denpasar. Hasil peneltian tersebut menunjukkan bahwa Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa Kemampuan yang diterapkan sesuai dengan kondisi dan situasi pegawai atau bawahan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai..

Kemampuan pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dapat

dikatakan sudah memadai. Para pegawainya memiliki pengetahuan, keterampilan, akal, ide serta kreatifitas yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Performa pegawai terbentuk dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Selain itu cara meningkatkan kemampuan pegawai adalah dengan merancang pelatihan yang rutin diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan pegawai, keterampilan, dan pengalaman kerja; termasuk mengadakan rekrutmen secara komprehensif, melakukan rotasi pekerjaan, seleksi yang ketat, serta pelatihan dan pengembangan pegawai yang berkelanjutan.

Analisis pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Dari analisis di atas diketahui bahwa Kepuasan Kerja (X2) memiliki t -hitung $>$ t -tabel ($2,300 > 2,000$) dan $\text{sig} = 0,025$ lebih kecil dari $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Z).

Hasil temuan ini sejalan dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Pinatih dan Gorda (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Kemampuan, Kepuasan kerja, Stress Kerja, Teknologi Informasi dan Kinerja Karyawan dengan obyek penelitian PT. Bank Bukopin Cabang Denpasar. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa kepuasan kerja yang diberikan kepada pegawai dengan profesional dan proporsional kepada pegawai atau bawahan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pegawai yang berkantor di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng sudah merasakan kepuasan kerja. Mereka sudah mewujudkan kinerja yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Semua pekerjaan kantor dapat diselesaikan pada waktunya, berkat gaji serta tunjangan-tunjangan yang diperoleh sudah dapat mencukupi kebutuhan, suasana ruang kerja yang sangat nyaman serta hubungan dengan teman sejawat yang terjalin secara harmonis. Kepuasan kerja yang didapatkan pegawai akan membentuk komitmen pegawai dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pekerja tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja.

Analisis Pengaruh Kinerja Pegawai (Z) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Dari analisa diketahui bahwa Kinerja Pegawai (Z) memiliki t -hitung $>$ t -tabel ($5,202 > 2,000$) dan $\text{sig} = 0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai (Z) terhadap Motivasi Kerja (Y).

Hasil temuan ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Widiyanti dan Fitriani (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan besarnya pengaruh $0,770$ dengan tingkat korelasi sebesar $0,750$.

Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng sudah dapat berkinerja dengan baik. Mereka memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki dalam bekerja sehingga memberi hasil yang sangat memuaskan. Tujuan organisasi dapat diraih

semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para pegawai. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawai maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para pegawainya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Analisis pengaruh Kemampuan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Dari analisis di atas diketahui bahwa Kemampuan (X1) memiliki t -hitung $< t$ -tabel ($0,805 < 2,000$) dan $sig = 0,242$ lebih besar dari $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kemampuan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y).

Hal ini tidak sesuai dengan temuan hasil penelitian Sulvitri, Indarti dan Syamsir (2018) yang menyebutkan bahwa Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Prakasa Pramandita.

Tidak sesuai juga dengan temuan pada penelitian Sumardianti (2016) dengan judul Pengaruh Kemampuan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa diketahui bahwa secara parsial penerapan Kemampuan instruksi dan delegasi berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja pegawai.

Sedangkan Kemampuan partisipasi memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kemampuan yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai adalah Kemampuan konsultasi. Hal ini memberikan indikasi bahwa penerapan Kemampuan harus menyesuaikan dengan kondisi dan situasi yang relevan. Penerapan Kemampuan pada situasi yang kurang tepat dan tidak relevan justru akan memberikan dampak negatif terhadap motivasi kerja pegawai. Demikian sebaliknya, penerapan Kemampuan pada kondisi yang tepat dan sesuai akan berdampak positif pada peningkatan motivasi kerja pegawai.

Analisis pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Dari analisis di atas diketahui bahwa Kepuasan Kerja (X2) memiliki t -hitung $> t$ -tabel ($3,707 > 2,000$) dan $sig = 0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y).

Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulvitri, Indarti dan Samsir (2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada PT Prakarsa Pramandita. Penambahan jumlah kepuasan kerja pada perusahaan dilakukan secara proporsional dan profesional. Dalam artian bahwa seorang karyawan atau pegawai yang diberikan tambahan kepuasan kerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang tepat akan menjadikan karyawan menjadi tertantang dan merasa senang dalam bekerja, terwujudnya kelompok kerja yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang sama sehingga dapat bekerja sama sehingga kepuasan kerja bukan merupakan tekanan akan tetapi menjadi sesuatu yang menyenangkan. Selain itu, penambahan kepuasan kerja biasanya disertai dengan reward yang memadai berdasarkan besarnya kepuasan kerja yang diberikan.

Analisis Pengaruh Kemampuan (X1) melalui Kinerja Pegawai (Z) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan Kemampuan (X1) terhadap Motivasi

(Y) sebesar 0,086. Sedangkan pengaruh tidak langsung Kemampuan (X1) melalui Kinerja Pegawai (Z) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah perkalian antara nilai koefisien beta Kemampuan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Z) dengan nilai koefisien beta Kinerja Pegawai (Z) terhadap Motivasi Kerja (Y) yaitu : $0,351 \times 0,374 = 0,131$. Maka pengaruh total yang diberikan Kemampuan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,086 + 0,131 = 0,217$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,086 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,217 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kemampuan (X1) melalui Kinerja Pegawai (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Hasil temuan ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar Mirza (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Provinsi Kalimantan Barat. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 42,40%. Sedangkan 57,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) melalui Kinerja Pegawai (Z) terhadap Motivasi Kerja (Y)

diketahui pengaruh langsung yang diberikan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,386. Sedangkan pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja (X2) melalui Kinerja Pegawai (Z) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah perkalian antara nilai koefisien beta Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Z) dengan nilai koefisien beta Kinerja Pegawai (Z) terhadap Motivasi Kerja (Y) yaitu : $0,266 \times 0,374 = 0,099$. Maka pengaruh total yang diberikan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,386 + 0,099 = 0,485$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,386 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,485 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kepuasan Kerja (X2) melalui Kinerja Pegawai (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Hasil temuan ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Tjiong Fei Lie (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. UNION EVENT PLANNER. Hasil analisis menunjukkan Hasil analisis Partial Least Square menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan CV. Union Event Planner Surabaya. Dengan nilai koefisien sebesar 0.721 dan t statistik 15.465 maka kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di CV. Union Event Planner Surabaya, maka motivasi kerja dari karyawan akan semakin meningkat; ini dapat disimpulkan bahwa kinerja menjadi variabel yang memediasi antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja namun tidak

dominan; motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Union Event Planner Surabaya. Dengan nilai koefisien sebesar 0.327 dan t statistik 2.497 maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat secara signifikan; Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Union Event Planner Surabaya. Dengan nilai koefisien sebesar 0.540 dan t statistik 3.637 maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada analisis yang telah dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Tanggapan responden yang memperoleh tanggapan responden paling kuat dari indikator Kemampuan adalah indikator fungsi instruktif. Dengan demikian, penerapan fungsi instruktif untuk menentukan pekerjaan apa yang akan dilakukan dan selanjutnya diikuti dengan fungsi konsultatif dalam mendukung indikator kreatifitas pegawai dalam menghasilkan kinerja yang optimal.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Indikator kepuasan kerja yang mendapat respon yang dominan adalah capaian target, sedangkan indikator kinerja yang mendapat respon paling tinggi adalah kreatifitas. Hal ini menginformasikan bahwa capaian target merupakan indikator kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap capaian kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi capaian target maka peluang pegawai untuk berkreaitifitas dalam melaksanakan pekerjaan akan semakin berkurang
3. Ada pengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Hasil ini menggambarkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang menjadi sumber utama motivasi pegawai adalah keberhasilan pencapaian olehnya itu melakukan pekerjaan dengan kreatif adalah cara pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.
4. Ada pengaruh positif namun tidak signifikan kemampuan terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Dari sejumlah indikator variabel Kemampuan nampak bahwa fungsi instruktif memperoleh respon yang paling dominan terhadap penerapan Kemampuan. Hal mengindikasikan bahwa pegawai lebih menyukai dan mampu meningkatkan motivasi kerjanya *jika atasan menerapkan fungsi instruktif dalam memimpin bawahannya*. Sedangkan indikator yang paling rendah adalah fungsi delegasi, yang berarti bahwa secara umum pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng kurang mampu memikul tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Hal ini menginformasikan bahwa secara umum pegawai kurang merespon masalah kepuasan kerja yang berarti bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi mereka khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja. Capaian target pekerjaan terkait dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dengan lama penyelesaian pekerjaan. Sementara indikator yang

dianggap tidak mempengaruhi motivasi kerja adalah kesesuaian pekerjaan dan kondisi pekerjaan.

6. Kinerja Pegawai mampu memediasi hubungan antara kemampuan terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Penerapan Kemampuan dengan indikator fungsi instruktif dan fungsi konsultatif mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan indikator motif keberhasilan pencapaian. Pegawai menganggap dengan kejelasan tugas dan pekerjaan melalui fungsi instruktif dan kesempatan untuk memperbaiki kualitas pekerjaan melalui fungsi konsultatif akan mendukung keberhasilan pencapaian yang menjadi motif utama dalam menghasilkan kinerja yang optimal.
7. Kinerja Pegawai mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Variabel kepuasan kerja dengan indikator target capaian akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Meskipun demikian keberhasilan pencapaian tidak diyakini akan tercapai jika target capaian dirasakan terlalu tinggi dan di luar batas kemampuan sehingga tidak signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A, A, Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta. Erlangga.
- Colquitt, J., Lepine, J., Wesson, M. (2013). Organization behavior: improving performance and commitment in the workplace. New York (US). McGraw-Hill.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Mariot, Tua, Effendy. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan., Malayu, S, P. (2006). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A, A, Anwar, Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marbawi, Adamy, SE., MM. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe. Penerbit Unimal Press.
- Mathis, L, Robert., dan Jackson, H, John. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Buku kedua.
- Mathis, R, L., & J, H, Jackson. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta. Salemba Empat.
- Mauli, Mujiono, R. (2012). No Title Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Vol. 1, No, 10–18.

Rivai, Veithzal., dan Sagala, Ella, Jauvani. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta. PT Raja Grafindo.

Rivai, Veihzal. (2015). Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta. Rajawali Press.

Robbins., Stephen, P. (2001). Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8. Prenhallindo. Jakarta.

Robbins., Stephen, P., & Timothy, A, Judge. (2009). Organizational Behavior. 13 ThreeEdition. USA. Pearson International Edition. Prentice -Hall.

Sinambela, Poltak, L. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta. Prenada Media

Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta. Rajawali Pers.