

ANALISIS KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN DI MAKASSAR

Dewi Pratiwi Indriasatri*)

***Abstract :** This study aimed to test the effects of each independent variable: work capability, and motivation, on staff performance. Data were obtained from an observation method according to field conditions as well as from questionnaire dissemination to the study respondents. Analysis instrument used was Kendall's Tau Correlation using an SPSS version 12.0. The study resulted in a positive and significant relationship between the independent variables (work capability, and motivation) on staff work performance at Agrarian Office in Makassar on the scales of 0.217 (work capability), and 0.491 (motivation), In addition, collective significance rate of the relationship between the three variables and the staff performance was 73.16%.*

***Keywords:** staff performance, work capability, and motivation.*

PENDAHULUAN

Kinerja atau prestasi kerja (performance) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Simamora (2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial. Seorang pegawai Kantor Pertanahan Di Makassar dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya.

Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan

pegawai yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Faktor yang paling menarik dikaji atau diteliti dari variabel kinerja adalah kemampuan kerja pegawai. Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas. Potensi berkenaan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang untuk melakukan tugas dan bukan apa yang akan dikerjakan orang tersebut. Kemampuan memainkan peran utama dalam perilaku dan prestasi individu.

Mengingat pentingnya tuntutan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi, motivasi kerja juga harus menjadi perhatian pengelola organisasi.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (2000: 12), motivasi merupakan keadaan pribadi dalam seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Wexley dan Yulk (2001: 24), motivasi diartikan sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa motivasi merupakan pemberian atau penimbunan

motif, sehingga pengertian motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (As'ad, 2002: 10). Hal itu dapat dilihat dengan para pegawai yang secara sadar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan atau karena adanya perintah dari pimpinan.

MASALAH POKOK

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah rendahnya kemampuan kerja pegawai mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Di Makassar.
2. Apakah rendahnya motivasi kerja pegawai mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Di Makassar.
3. Apakah rendahnya kemampuan kerja, motivasi kerja, dan fasilitas kerja yang tidak memadai mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Di Makassar.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi dan determinasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, khususnya mengenai korelasi dan determinasi antara lain:

1. Mendeskripsikan kemampuan pegawai, motivasi kerja, dan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Di Makassar.
2. Menganalisis korelasi antara kemampuan kerja pegawai dengan peningkatan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Di Makassar.
3. Menganalisis korelasi antara motivasi kerja pegawai dengan peningkatan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Di Makassar.
4. Menganalisis korelasi antara kemampuan kerja pegawai, motivasi kerja pegawai, dan fasilitas kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Di Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Good Governance

Kinerja birokrasi pemerintah yang dinilai masih diwarnai dengan inefisiensi, penyalahgunaan wewenang, kolusi, korupsi dan nepotisme menjadi fokus kritikan yang sering dilontarkan publik, meskipun berbagai upaya perbaikan sudah banyak dilakukan pemerintah. Cara penyelenggaraan pemerintah yang belum efisien, efektif dan berkualitas masih mewarnai kinerja organisasi publik pada saat ini.

Organisasi publik (pemerintah) pada dasarnya merupakan institusi yang berkewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat, baik berupa pelayanan yang bersifat langsung diberikan kepada masyarakat maupun pelayanan yang dinikmati masyarakat secara tidak langsung.

Konsep *good governance* merupakan konsep mutakhir yang datang dari luar Indonesia, *good governance* ada yang mengartikan sebagai 'kepemerintahan yang baik' atau pemerintahan yang prima, akan tetapi kebanyakan orang lebih nyaman menggunakan istilah aslinya, yaitu '*good governance*' agar mempunyai makna yang sama.

Prinsip *good governance* mengenai efisiensi dan efektifitas: Menjamin terselenggaranya pelayanan kepada masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggungjawab. Pelayanan masyarakat harus mengutamakan kepuasan masyarakat, dan didukung mekanisme penganggaran serta pengawasan yang rasional dan transparan. Lembaga-lembaga yang bergerak di bidang jasa pelayanan umum harus menginformasikan tentang biaya dan jenis pelayanannya. Untuk menciptakan efisiensi harus digunakan teknik manajemen modern untuk administrasi kecamatan dan perlu ada desentralisasi kewenangan layanan masyarakat sampai tingkat kelurahan/desa. Instrumen dasar dari efisiensi dan efektivitas adalah komitmen politik sedangkan instrumen pendukungnya

adalah struktur pemerintahan yang sesuai kepentingan pelayanan masyarakat, adanya standar-standar dan indikator kinerja untuk menilai efektivitas pelayanan, pembukuan keuangan yang memungkinkan diketahuinya satuan biaya, dan adanya survei-survei kepuasan konsumen.

B. Kinerja

Pengertian kinerja menurut Rue dan Byars (1980:376) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu pendapat Osborne (dalam Quade, 1990:1), mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian misi organisasi. Sedangkan menurut Sofyan Effendi (1998), mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja atau pegawai dalam bidang pekerjaan, menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Menurut Robbins (1996:218), diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan keinginan (*obsetion*), atau kinerja = $f(A \times M \times O)$.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan poses kegiatan manajemen SDM. Penilaian kinerja dapat diartikan sebagai poses dimana organisasi menilai kinerja individu pegawai. Penilaian ini dapat meliputi produktivitas, sikap, disiplin, dan lain sebagainya. Untuk menemukan di level mana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya (Davis, 1996: 142). Bagi organisasi yang

cukup maju hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk promosi, demosi, diklat, kompensasi, pemutusan hubungan kerja dan sebagainya.

Dengan digunakannya penilaian kinerja ini sebagai bahan pertimbangan hal-hal tersebut akan memotivasi pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pula kinerja organisasi. Melihat betapa pentingnya hasil penilaian kinerja ini baik terhadap organisasi maupun pegawai, maka pelaksanaannya perlu diupayakan seobyektif mungkin, dengan menghindari faktor suka dan tidak suka dari penilai.

C. Kemampuan Kerja

Menurut Gibson Ivancevish & Donnelly (1996 : 54) Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan menurut Robbin (1996:82). Kemampuan merupakan kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor : Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Stephen R. Robbin, 1996 : 82).

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas dapat dirumuskan yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam jurnal penelitian di sini adalah semua potensi atau keadaan yang ada dalam diri seseorang baik potensi intelektual maupun potensi fisik yang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman, untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara berhasil guna sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

D. Motivasi Kerja

Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan yang disebut motivasi. Motivasi merupakan

proses atau factor yang mendorong untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu.

Suad Husnan (1999 : 197) bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dalam pengertian yang lebih longgar, motivasi mengacu pada sebab-sebab yang muncul sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Dari sini lalu muncul perluasan makna tentang motivasi, dimana motivasi lalu diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi. Pengertian motivasi menurut Stepen Robbins adalah sebagai berikut : Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. (Stephen Robbin, 1996 : 198).

Gibson (2002), mengemukakan bahwa: “Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul ada atau dalam diri seseorang yang menggerakakan dan mengarahkan perilaku. Jadi motivasi merupakan suatu sikap seseorang terhadap tugas-tugasnya yang mengarah pada kepuasan kerja”.

Karena motivasi merupakan unsur penggerak bagi individu-individu untuk melakukan pekerjaannya, maka motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan maupun anggota lainnya dalam organisasi, menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1997: 197) pengetahuan mengenai motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain.

E. Hipotesis

Sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang lebih lanjut perlu diuji kebenarannya dapat dikemukakan hipotesis penelitian. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Hipotesis Minor
 - 1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai.
 - 2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.
- b. Hipotesis Mayor

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja, dan motivasi dengan kinerja pegawai.

TEKNIK ANALISA DATA

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif.

Proses analisa data kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji instrumen penelitian, dalam hal ini adalah daftar pertanyaan yang dalam ilmu-ilmu sosial merupakan tahapan penting dalam proses pelaksanaan penelitian di lapangan. Dengan pengujian instrument itulah paling tidak dapat diperoleh manfaat, yaitu pertama apakah instrumen penelitian itu dapat mengukur apa yang diukur dan kedua seberapa jauh instrumen penelitian tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Manfaat yang pertama yang dikenal dengan nama validitas (kesahihan) dan yang kedua dikenal dengan menguji reliabilitas (keandalan) instrumen penelitian (Singarimbun, 1998).

2. Koefisiensi Korelasi Rank Kendall

Rumus ini digunakan untuk menguji hipotesis minor yaitu hubungan antara variabel independen (X1, X2 dan X3) dengan variabel dependen (Y). Adapun rumusnya adalah:

$$r = \frac{\sum S}{1/2n(n-1)}$$

$$r = \frac{\sum S}{\sqrt{1/2n(n-1) T_x \cdot 1/2n \cdot (n-1) - T_y}}$$

$$T_x = 1/2 t (t - 1)$$

$$T_y = 1/2 t (t - 1)$$

Keterangan:

$|r_s|$ = Koefisien korelasi rank Kendall

S = Jumlah banyaknya rank (jumlah skor-skor +1 dan -1 untuk semua pasangan)

n = Banyaknya pasangan data

t = Jumlah macam rangking yang berada dalam nilai pengamatan yang sama (baik pada Y maupun X)

Untuk dapat memperoleh hasil yang efektif dan akurat, digunakan analisis korelasional antara variabel independen dengan variable dependen, dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 12.0.

Pengambilan keputusan:

1. Jika probabilitas > 0,05 maka Ho diterima, bahwa tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak, bahwa ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3. Koefisien Konkordansi Kendall

Koefisien Konkordansi Kendall's digunakan untuk menguji hipotesis mayor, yaitu hubungan antara variabel independen (X1, dan X2) secara bersama-sama dengan variabel dependen (Y), dengan rumus sebagai berikut:

$$W = \frac{S}{\{ \sum 1/12k^2 (n^3 - n) - k \sum T \}}$$

Keterangan:

W = Koefisien Korelasi Konkordansi Kendall

S = $\sum Ri^2 - (Ri)^2/n$; (jumlah kuadran deviasi observasi)

R = Jumlah Rangking

k = Banyaknya variabel yang dikorelasikan

n = Banyaknya kolom (obyek atau individu yang diberi rangking)

$T = (\sum t^3 - t) / 12$; (faktor korelasi rangking berangka sama)

4. Uji Signifikansi

Untuk uji signifikasinya dengan menggunakan Z test, dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Ho diterima jika Z hitung < Z tabel, yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Ho ditolak jika Z hitung > Z tabel, yang berarti bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Sedang untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = W \times 100 \%$$

Keterangan :

W : Koefisien konkordansi Kendall's

KD : Koefisien determinasi.

PEMBAHASAN

Hubungan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Pegawai.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi, yang harus dimiliki oleh pegawai adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja disini adalah potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai selaku anggota organisasi sebagai pegawai harus mampu bekerja secara berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai tujuan organisasi.

Kemampuan pegawai yang ada pada Kantor Pertanahan Makassar memberikan sumbangan yang kecil terhadap kinerja, terbukti mereka yang memiliki kemampuan rendah saja persentase terbesar kinerjanya tinggi (54,5%), mereka yang memiliki kemampuan yang tinggi, kinerja yang dihasilkan persentase terbesar adalah rendah yaitu sebesar 54,5%, tetapi mereka yang memiliki kemampuan sangat tinggi mereka semua menghasilkan kinerja

yang sangat tinggi pula. Kemampuan yang perlu ditingkatkan antara lain adalah latar belakang yang kurang sesuai dengan bidang tugasnya, kurangnya kesempatan yang luas untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi, masih perlunya adanya kursus-kursus yang diikuti yang sesuai dengan bidang tugasnya, pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas yang masih harus di tingkatkan, pemahaman tentang tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai.

Dalam suatu bidang pekerjaan, seorang pegawai pada umumnya melaksanakan suatu pekerjaan didorong keinginan untuk memperoleh pendapatan sehingga dari pendapatan yang diperoleh tersebut, pegawai mampu memenuhi kebutuhan hidup dia dan seluruh keluarganya. Selain kebutuhan dasar yang menggerakkan seseorang dalam bekerja, pada umumnya mereka juga digerakkan oleh adanya suatu pengakuan dari lingkungan sekitar, baik dari rekan kerja, bawahan ataupun atasannya, bahwa ia (pegawai yang bersangkutan) memiliki nilai, sumbangan yang positif terhadap lingkungan di mana ia bekerja. Namun motivasi yang ada ini tidak berhenti disini saja, pada tingkatan yang lebih tinggi, seorang pegawai dalam bekerja umumnya mereka menginginkan adanya suatu karir yang lebih baik lagi kedepannya, dalam arti bahwa mereka mengharapkan adanya suatu promosi jabatan sebagai suatu bentuk aktualisasi diri, sehingga adanya berbagai alasan tersebut, seorang pegawai bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai apa yang sudah menjadi rencana sebelumnya.

Hasil penelitian mengenai hubungan antara motivasi dengan kinerja Kantor Pertanahan Di Makassar, motivasi mempunyai korelasi yang lumayan kuat terhadap kinerja. Hal ini terbukti mereka yang memiliki motivasi cukup tinggi maka

kinerjanya juga cukup tinggi terbukti dari 19 (100%) responden yang memiliki motivasi cukup tinggi maka sebagian besar atau sebesar 73,7% kinerjanya juga cukup tinggi dan sebaliknya, dari 100% mereka yang memiliki motivasi tinggi maka persentase terbesar yaitu 73,3% mereka juga berkinerja tinggi. Motivasi yang masih perlu ditingkatkan adalah pimpinan supaya meningkatkan pemberian penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan tinggi, pengakuan terhadap prestasi, kemampuan untuk bekerja sendiri, pengarahan pimpinan untuk melakukan pekerjaan, adanya penghasilan diluar gaji misalnya uang lembur perlu di tingkatkan.

Korelasi Rank Kendall

Korelasi antara Kemampuan dengan Kinerja

Korelasi antara kemampuan dengan kinerja setelah dihitung dengan rumus Kendall Tau diperoleh angka 0,217 artinya kemampuan berkorelasi positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Jika kemampuan pegawai ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja meskipun lemah karena $0,217 < 0,5$. kemampuan yang perlu ditingkatkan adalah pada indikator latar belakang pendidikan yang masih kurang sesuai dengan bidang tugasnya, belum semuanya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan atau tugas belajar, perlu adanya kursus-kursus untuk meningkatkan kinerja, perlunya meningkatkan pengetahuan tentang prosedur atau mekanisme kerja, perlunya pemahaman atas pekerjaannya, perlunya pengalaman kerja. Dengan meningkatkan indikator-indikator tersebut akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja

Korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja setelah dihitung dengan rumus Kendall Tau diperoleh angka

0,491 artinya motivasi kerja berkorelasi positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Jika kemampuan pegawai ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja meskipun lemah karena $0,491 < 0,5$. Motivasi yang masih perlu ditingkatkan adalah pimpinan supaya meningkatkan pemberian penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan tinggi, pengakuan terhadap prestasi, kemampuan untuk bekerja sendiri, pengarahan pimpinan untuk melakukan pekerjaan, adanya penghasilan diluar gaji misalnya uang lembur perlu di tingkatkan

Koefisien Konkordansi Kendall

Pengujian koefisien Konkordansi Kendall dilakukan untuk membuktikan hipotesis mayor.

Berdasarkan uji koefisien Konkordansi Kendall diperoleh w sebesar 0.839 dengan χ^2 sebesar 85,536. Selanjutnya, hasil perhitungan tersebut dikonsultasikan dengan χ^2 tabel dengan $dk = 2$ dan taraf signifikansi 5% (χ^2 tabel = 7.815) dengan kriteria pengujiaannya adalah jika χ^2 hitung $>$ χ^2 tabel maka hipotesis diterima. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh χ^2 hitung $>$ χ^2 tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara kemampuan, motivasi dan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima. Apabila dilihat pengaruhnya kedua variable tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 73,16%.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi pada bab sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji korelasi antara kemampuan dengan kinerja organisasi dengan rumus Kendall Tau diperoleh angka 0,217 artinya kemampuan

berkorelasi positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Jika kemampuan pegawai ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja meskipun lemah karena $0,217 < 0,5$.

2. Berdasarkan uji Korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja setelah dihitung dengan rumus Kendall Tau diperoleh angka 0,491 artinya motivasi kerja berkorelasi positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Jika motivasi pegawai ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja meskipun lemah karena $0,491 < 0,5$.
3. Berdasarkan uji koefisien Konkordansi Kendall dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan, dan motivasi dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima. Apabila dilihat pengaruhnya ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 73,16%.

Dari hasil penelitian dan kesimpulan maka, dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kemampuan yaitu dengan cara menempatkan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara khusus sesuai dengan bidang tugasnya, meningkatkan pengetahuan tentang prosedur atau mekanisme kerja serta perlunya pemahaman atas pekerjaannya.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi, memberikan pengarahan tentang teknis pekerjaan yang akan dilakukan pegawai secara berkala dan terus menerus, memberikan tambahan pendapatan diluar gaji (uang lembur) kepada semua pegawai secara proporsional, rolling staf dilaksanakan secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, Edisi Revisi, Rhineka Cipta, Yogyakarta.
- As'ad, M. 2002. *Psikologi Industri*. Edisi Ke-empat. Cetakan Keenam. Liberty, Yogyakarta.
- Draha, Taliziduhu, 1998. *Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Gie, Liang The, 1999. *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Yogyakarta.
- Handoko T. H, dan Reksohadiprodjo, 2000. *Organisasi Perusahaan Teori: Struktur dan Perilaku*, BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 1997. *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Kootz, Harold, O' Donnel, Cyril dan Heinz Weihrich, 1998. *Manajemen*; Mc. Grow Hill Book Company, Singapura.
- Moekijat. 1997. *Dasar-dasar Motivasi*. Pionir Jaya , Bandung.
- Nasir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nina, Widowati, 2007. *Good Public Governance*, MAP, Undip Noe, Raymond & R. Wayne Mondy, 2000. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, Third Edition, Irwin McGraw-Hill, Singapore.
- Robbins, P. Stephen, 1996. *Perilaku Organisasi* : Edisi Bahasa Indonesia Jilid I & II, PT Prinhalindo, Jakarta.
- Schermerhorn, Jr, John R, 2003. *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*, Andi, Yogyakarta
- Siagian, Sondang P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta.
- Singarimbun, Masri, dan Sofyan Effendi, 1998. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Surakhmad, Winarno, 1999. *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung.
- Thoha, Miftah, 1998. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein, 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Winardi, J, 2001. *Memotivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widjaja, Amin. 2001, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.

***) Dosen kopertis Wilayah IX Sulawesi DPK STIE AMKOP Makassar.**