
**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA DUMAI**

Susi Hendriani, Rendra Wasnuri dan Juli Hendra Asmoro

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau
Kampus Bina Widya Km 12.5, Simpang Baru, Pekanbaru

ABSTRAK

The research was conducted on the Social Service Employees Dumai City with the aim to analyze the influence of variables on the performance ability and motivation of Social Service Employees Dumai City. The purpose of this study was to determine the to determine the influence of ability and motivation on the Social Service Employee Dumai City's performance.

Sampling was carried by census method with the whole population as respondents, 23 peoples. Analytical methods used are qualitative descriptive methods, and techniques of data collection is done by using interviews and questionnaires to the overall respondents.

From the results obtained that motivation variable was the most dominant factor, with an average at 3,98 which is more higher than the average rate of capacity variable at 3,64. The recommendation can be given by the author is Dumai City Social Service Agency should give more attention to the work ability of employee by improving the implementation of technical training and the motivation of employee should be considered and demand more productivity so that any job is done maximally, and also the evaluation of employee should be done closely to give more higher performance quality of the employee.

Kata Kunci : Ability, Motivation and Employee's performance

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara kesatuan yang menganut azas desentralisasi yang mana memberikan kewenangan kepada pemerintahan daerah untuk mengurus rumah tangganya sendiri yang diberikan oleh pemerintah pusat, hal ini berdasarkan keinginan dan aspirasi dari rakyat dalam kesatuan Republik Indonesia. Dengan adanya desentralisasi ini maka muncullah otonomi daerah yang berdasarkan TAP MPR RI Nomor XV/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Otonomi Daerah.

Otonomi daerah merupakan kewenangan dari daerah untuk menyusun, mengatur, dan mengurus daerahnya sendiri tanpa adanya campur tangan dari pemerintah pusat, hal ini bertujuan untuk lebih mendorong pembangunan daerah-daerah yang tertinggal dan dapat lebih mandiri dalam mengurus rumah tangganya sendiri.

Penyerahan kewenangan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah membawa sebuah konsekuensi yang berdampak berkurangnya kewenangan pemerintah pusat terhadap pemerintah daerah. Dalam hal ini pemerintah pusat lebih membebaskan tanggung jawab kepada tiap daerah, yang mana otonomi ini harus ditopang dengan kelembagaan yang baik dalam mengemban amanat yang diberikan oleh pemerintah pusat.

Berjalannya proses restrukturisasi yang dilakukan pemerintah haruslah ditopang dengan kinerja pegawai yang baik untuk dapat mengimbangi beban kerja yang ada, dalam hal ini diperlukan kesadaran setiap pegawai mulai dari sikap dasar, kompetensi yang dimiliki, beserta peluang yang ada. Setiap perubahan yang terjadi pastinya memiliki dampak yang baik dan sebaliknya, tidak dapat kita pungkiri hal-hal seperti ini dapat menyebabkan stress pada pegawai karena harus menghadapi keadaan yang kompleks tersebut. Dalam posisi seperti ini dibutuhkan kemampuan yang baik dan motivasi yang efektif bagi pegawai agar dapat mengimbangi situasi yang ada.

Pegawai merupakan penggerak dari sebuah organisasi yang memiliki keinginan, kebutuhan dan harapan terhadap sebuah kelembagaan atau organisasi, harapan dan keinginan inilah yang disebut motivasi, jika harapan dan keinginan ini tidak dapat tercapai maka akan berpengaruh dan dapat menyebabkan organisasi menjadi stagnan, karena hal ini menyebabkan semangat kerja pegawai menjadi menurun. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi diduga dapat meningkatkan semangat kerja didalam organisasi. Keberhasilan pembangunan kelembagaan akan sangat ditentukan oleh proses manajemen Sumber Daya Manusia, salah satunya dengan motivasi yang efektif.

Penelitian dilakukan pada Dinas Sosial Kota Dumai, dilihat dari pekerjaan Pegawai Dinas Sosial Kota Dumai yang berkaitan dengan kebijakan program sosial, maka pegawai dalam kelembagaan yang berjumlah 23 orang pada tahun 2011 ini haruslah memiliki kemampuan yang baik dan memiliki motivasi dalam bekerja yang baik pula, agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan dari kelembagaan. Berikut ini ditampilkan jumlah pegawai pada Dinas Sosial Kota Dumai, sebagai berikut :

Tabel 1. : Jumlah pegawai Dinas Sosial kota Dumai tahun 2009-2011

Tahun	Jumlah
2009	21
2010	22
2011	23

Sumber : Bagian Kepegawaian Dinas Sosial Kota Dumai.

Tabel 1 menggambarkan jumlah pegawai yang ada pada Dinas Sosial Kota Dumai yang hanya bertambah satu pegawai setiap tahunnya. Dengan jumlah pegawai pada 2011 sebanyak 23 orang, menjadi pertanyaan apakah dengan jumlah pegawai yang ada dan dengan beban kerja yang begitu kompleks akan mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Hal ini nantinya menyangkut hasil kerja tahunan pada laporan akuntabilitas kinerja yang dikeluarkan.

Agar pegawai negeri sipil dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka pegawai dituntut untuk melaksanakan aturan disiplin kerja yang berlaku, aturan ini tercantum pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980, yang mana hakekatnya ditekankan pada tanggung jawab individu Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja.

Hal penting bagi organisasi adalah dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dengan sebaik mungkin, yang akan berefek pada capaian target yang hendak dicapai oleh organisasi. Nilai akhir capaian kinerja kegiatan Dinas Sosial Kota Dumai.

Lampiran 1 : Laporan Akuntabilitas Kinerja Tahun Anggaran 2010

No	Sasaran	Kebijakan	Capaian Kinerja (%)
1.	Terciptanya system pelayanan kesejahteraan sosial dan penanggulangan bencana di Kota Dumai	Meningkatnya pengelolaan pelayanan kesejahteraan sosial dan penanggulangan bencana kota Dumai yang akuntabel, efesien, efektif dan proporsional dngan ketentuan yang berlaku.	70%
2.	Meningkatnya sarana dan prasarana aparatur pemerintah dibidang kesejahteraan sosial	Meningkatkan profesionalisme pelayanan sosial, baik yang dilaksanakan oleh pemerintah, masyarakat dan dunia usaha terhadap penyandang masalah kesejahteraan sosial	70%
3.	Meningkatkan sumber daya aparatur yang berkualitas	Memantapkan manajemen pelayanan sosial yang mencakup penyempurnaan terus menerus dalam perencanaan, pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan serta koordinasi, sehingga mencerminkan pengelolaan pelayanan sosial yang semakin berkualitas dan akuntabel	80%
4.	Mewujudkan tersedianya sumber informasi penanggulangan maslaah kesejahteraan sosial secara transparan, akuntabel dan proporsional	Meningkatkan dan memantapkan peran aktif sosial masyarakat dalam pelayanan sosial dengan melibatkan semua unsur dan komponen masyarakat atas dasar swadaya dan kesetiakawanan sosial sehingga merupakan bentuk usaha-usaha kesejahteraan sosial yang melembaga dan berkesinambungan	80%
5.	Mewujudkan kualitas kesejahteraan masyarakat dan berkurangnya masyarakat penyandang masalah kesejahteraan sosial	Mendukung terlaksananya kebijakan desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan mempertimbangkan keunikan nilai sosial budaya daerah yang beragam serta mengedepankan potensi dan sumber sosial keluarga dan masyarakat setempat	75%

Sumber : Bagian Kepegawaian Dinas Sosial Kota Dumai.

Lampiran 1 hanya mampu berkisar pada rata-rata 75%. Nilai capaian kinerja Dinas Sosial Kota Dumai tersebut digolongkan kepada kategori cukup. Angka persentase yang dipaparkan di atas juga menggambarkan pencapaian target organisasi yang belum tercapai dengan maksimal, seharusnya pencapaian kinerja tersebut dapat lebih baik lagi, karena hal ini menyangkut dengan pelayanan terbaik yang akan diberikan kepada masyarakat oleh organisasi pemerintahan itu sendiri.

Faktor kemampuan memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja organisasi. Pegawai yang memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-harinya akan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan baik. Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan sangat berdampak positif bagi organisasi karena setiap hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya, akan dapat dicarikan solusi pemecahan masalah yang dihadapinya dan akan melaksanakan kewajiban dan tugas dengan baik.

Pegawai yang memiliki kemampuan yang baik dan di atas rata-rata tidak mudah mengeluh dalam setiap permasalahan yang menghadang, karena pegawai seperti ini memiliki dasar kompetensi yang kuat untuk dapat memecahkan persoalan yang dihadapi. Mereka lebih cepat mengambil keputusan dan memberikan hasil yang positif bagi kelembagaan atau organisasi. Oleh sebab itu penempatan pegawai harus sesuai dengan tingkat pendidikan, keahlian atau pengalaman, dan haruslah sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimilikinya. Dan juga kemampuan pegawai akan mudah mencapai tingkat kinerja yang diharapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi.

Dengan kemampuan yang tinggi diatas rata-rata dan juga latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai Dinas Sosial Kota Dumai diharapkan dalam pelaksanaan kerja baik dalam bidang sosial maupun administrasi dalam melayani masyarakat semaksimal mungkin dapat tercapai. Secara keseluruhan, latar belakang pendidikan pegawai Dinas Sosial Kota Dumai.

Lampiran 2 : Jabatan beserta latar belakang pendidikan pegawai Dinas Sosial Kota Dumai tahun 2011.

No	Jabatan	Pangkat / Gol.Ruang	Latar belakang pendidikan
1	Kepala Dinas	Pembina (IV/A)	S1
2	Sekretaris	Pembina (IV/A)	S2
3	Kabid Rehabilitasi	Pembina Tk. I (IV/B)	S1
4	Kabid PBBS	Pembina (IV/A)	S1
5	Kabid PBS	Pembina (IV/A)	S1
6	Kasubbag Program	Pembina (IV/A)	S1
7	Kasi PSJS	Penata Tk. I (III/D)	S1
8	Kasi bantuan bencana	Penata Tk. I (III/D)	SLTA
9	Kasubbag Kepegawaian	Penata Tk. I (III/D)	SLTA
10	Kasubbag Umum	Penata Tk. I (III/D)	SLTA
11	Kasi RPS dan Napza	Penata Tk. I (III/D)	SLTA
12	Kasi Rehab gepeng	Penata (III/C)	Diploma
13	Kasi PSM	Penata (III/C)	S1
14	Kasi kelembagaan	Penata (III/C)	S1
15	Kasi bantuan F.M	Pnt Muda Tk.1 (III/B)	SLTA
16	Kasi rehab P.C	Pnt Muda Tk.1 (III/B)	SLTA
17	Bendahara	Pnt Muda (III/A)	S1
18	Penyusun program & evaluasi	Pnt Muda (III/A)	S1
19	Verifikasi keuangan	Pengatur (II/C)	Diploma
20	Pranata Komputer	Pengatur (II/C)	Diploma
21	Pelaksana	Pengatur (II/C)	SLTA
22	Pelaksana	Pengatur Muda (II/A)	SLTA
23	Pelaksana	Pengatur Muda (II/A)	Diploma

Sumber : Bagian Kepegawaian Dinas Sosial Kota Dumai.

Terlihat bahwa beberapa jabatan yang di pangku oleh pegawai Dinas Sosial Kota Dumai masih terdapat hal yang kurang tepat, jika merunut pada pernyataan John C. Maxwell dalam bukunya yang berjudul *The Maxwell Daily Reader*, yang mana idiom yang terkenal berbunyi "right man on the right place" maka hal yang tercantum pada data tersebut menampakkan fenomena yang kurang tepat (Lihat Lampiran 2).

Adanya kualitas dari latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh Dinas Sosial Kota Dumai tersebut belumlah diimbangi dengan kemampuan teknis yang ada pada setiap pegawai di instansi tersebut, hal ini terlihat dengan masih adanya pekerjaan yang dibebankan belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari Dinas Sosial, terlihat dari beberapa posisi strategis seperti kasi dan kasubbag yang memiliki latar belakang pendidikan sekolah lanjutan tingkat atas.

Terlepas dari hal tersebut dalam hal berinovasi pegawai masih terlihat rendah, karena seakan-akan menganggap pekerjaan yang dilakukan hanyalah sebagai rutinitas saja.

Dalam hal motivasi, terlihat kurangnya kesadaran pegawai akan tanggung jawab pekerjaan yang diembannya, juga masih adanya pegawai yang memiliki pemikiran dalam dirinya bahwa pekerjaan itu bukanlah sesuatu yang harus dikerjakan dengan baik dan sungguh-sungguh. Masih terlihatnya beberapa keadaan yang ada pada sebagian pegawai seperti kurangnya kerjasama tim dalam pekerjaan, egoisme dalam mengerjakan pekerjaan, kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang bekerja dengan baik, rendahnya pemahaman pegawai terhadap tugas-tugas yang diemban (pengetahuan tentang peraturan, sistem kerja dan prosedur kerja), dan di samping itu pula masih rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja yang terkesan selalu menunggu petunjuk dari atasan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mencoba untuk merumuskan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Dumai?
2. Faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Dumai?

Berdasarkan rumusan masalah maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Dumai.

Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang (Stephens P. Robbins 2008:57). Selanjutnya menurut Thoha (1994:154) kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengetahuan. Dari definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan pegawai dalam bekerja merupakan potensi yang ada pada seorang pegawai baik itu bawaan lahir maupun melalui proses pendidikan akan suatu bidang tertentu untuk melaksanakan tugas yang diemban olehnya.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah, dkk. 2002:146). Mathis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan.

Menurut Risma Sitorus (2009:54) dalam memahami motivasi pada pegawai menggunakan teori motivasi dua arah yang dikemukakan oleh Herzberg. Yang menjadi pertimbangan peneliti menggunakan motivasi ini adalah :

1. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro, yaitu untuk karyawan atau pegawai pemerintahan di tempat ia bekerja. Sementara teori motivasi Maslow berlaku makro untuk manusia pada umumnya.
2. Teori Herzberg lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan.

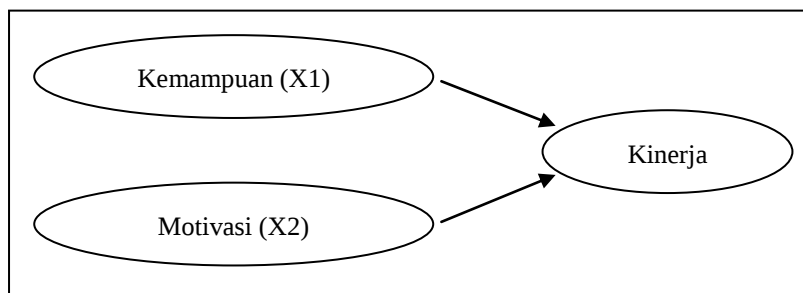
Menurut Simamora (1995:327), Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Stephens P. Robbins (2008:61) menjelaskan bahwa kinerja karyawan akan meningkat bila terdapat kesesuaian kemampuan-pekerjaan yang tinggi.

Kinerja karyawan adalah sebuah fungsi (f) dari interaksi kemampuan (A) dan motivasi (M); yaitu, $\text{kinerja} = f(A \times M)$. Apa bila salah satu dari keduanya tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Kecerdasan dan keterampilan seorang individu (digolongkan dalam nama *kemampuan*) harus dipertimbangkan sebagai tambahan motivasi sehingga dapat menjelaskan dan memprediksi kinerja karyawan dengan akurat (Stephens P. Robbins 2008:281).

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan tinjauan pustaka maka dihipotesiskan sebagai berikut :

1. Diduga kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Dumai
2. Diduga faktor kemampuan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Dumai

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan diatas, ditarik bangun teori sebagai berikut :



Gambar Bagan Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Di dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Sosial Kota Dumai yang berjumlah 23 orang.

Di dalam penelitian metode sampling yang digunakan adalah total sampling (sensus). Menurut Sugiyono (2004) total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil.

Di dalam penelitian ini sumber dan jenis data yang digunakan adalah :

1. Data primer

Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu dengan metode daftar pertanyaan (questionnaire).

2. Data Sekunder

Data sekunder yang di peroleh untuk penelitian ini yaitu dengan penelaahan literatur yang berhubungan dengan motivasi dan juga dengan studi dokumentasi

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek dan subjek yang diteliti dengan tepat. Penelitian dengan metode deskriptif ini dilakukan oleh para peneliti karena beberapa alasan. Pertama, dari pengamatan empiris nantinya didapati bahwa sebagian besar laporan penelitian dilakukan dalam bentuk deskriptif. Kedua, metode deskriptif sangat berguna untuk mendapatkan variasi dari permasalahan yang berkaitan dengan bidang pola dan tingkah laku manusia.

Skala pengukuran yang digunakan didalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert, yang mana skala likert dapat mengukur sikap, pendapat dan persepsi dan sampel yang diambil baik itu seseorang maupun sekelompok orang terkait dengan fenomena yang ada. Selanjutnya variabel yang ada dituangkan dalam bentuk indikator, lalu indikator tersebut disusun menjadi kuesioner yang berupa sebuah pernyataan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Variabel kemampuan

Tabel 3 : Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kemampuan pegawai.

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Jumlah Responden	Rata-rata indikator
		SS	S	TP	TS	STS		
1	Pendidikan Formal	2	12	5	3	1	23	3,48
		8,70%	52,17%	21,74%	13,04 %	4,35%	100%	
2	Diklat Teknis	3	5	11	3	1	23	3,26
		13,04%	21,74%	47,83%	13,04 %	4,35%	100%	
3	Prosedur Pekerjaan	5	17	1	0	0	23	4,17
		21,74%	73,91%	4,35%	0	0	100%	
4	Pemahaman Tugas	5	16	1	1	0	23	4,09
		21,74%	69,57%	4,35%	4,35%	0	100%	
5	Pengalaman Bekerja	2	13	4	3	1	23	3,52
		8,70%	56,52%	17,39%	13,04 %	4,35%	100%	
6	Frekuensi Kepindahan	3	4	13	3	0	23	3,30
		13,04%	17,39%	56,53%	13,04 %	0	100%	
Jumlah		20	67	35	13	3	138	
Rata-rata								3,64
Persentase (%)		14,49%	48,55%	25,36%	9,42%	2,17 %	100%	

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 3 memperlihatkan bahwa Dinas Sosial Kota Dumai memiliki pegawai dengan kemampuan yang baik dengan memperlihatkan beberapa hasil indikator yang diuji terhadap keseluruhan pegawai Dinas Sosial Kota Dumai yang berjumlah 23 orang. Variabel kemampuan yang diuji menunjukkan hasil rata-rata 3,64 yang mendekati angka 4 yang mana dapat diartikan bahwa kemampuan dianggap berpengaruh.

Beberapa indikator menunjukkan rata rata yang hampir mendekati angka 3 tetapi total secara keseluruhan rata rata tetap menunjukkan angka yang mendekati 4. Rata rata dari indikator menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh tetapi pengaruh dari kemampuan tidak begitu mencolok karena masih dibawah angka 4 atau berpengaruh.

Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan indikator indikator mana saja yang memiliki pengaruh besar seperti pada indikator prosedur pekerjaan dan pemahaman tugas. Tanggapan dari responden tersebut dapat diketahui bahwa Dinas Sosial Kota Dumai memiliki pegawai dengan kemampuan yang lebih condong kearah pemahaman prosedur kerja dan pemahaman tugas. Dengan pahamnya prosedur kerja dan tugas yang diberikan jalannya Dinas Sosial Kota Dumai dapat berjalan dapat dengan baik karena pegawai yang paham akan prosedur kerja adalah mereka yang dapat bekerja dengan optimal.

b. Variabel motivasi

Tabel 4 : Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel motivasi

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Jumlah Responden	Rata-rata indikator
		SS	S	TP	TS	STS		
1	Kesungguhan menyelesaikan pekerjaan	7	16	0	0	0	23	4,30
		30,43%	69,57%	0	0	0	100%	
2	Selesai pekerjaan tepat waktu	4	18	1	0	0	23	4,13
		17,39%	78,26%	4,35%	0	0	100%	
3	Tanggung jawab akan pekerjaan	7	16	0	0	0	23	4,30
		30,43%	69,57%	0	0	0	100%	
4	Hasil kerja sesuai standar	3	17	2	0	1	23	3,91
		13,04%	73,91%	8,70%	0	4,35%	100%	
5	Keuletan bekerja	2	10	11	0	0	23	3,61
		8,70%	43,48%	47,83 %	0	0	100%	
6	Ketidak-khawatiran akan kegagalan	2	12	7	2	0	23	3,61
		8,70%	52,17%	30,43 %	8,70%	0	100%	
Jumlah		25	89	21	2	1	138	
Rata-rata								3,98
Persentase (%)		18,12%	64,49%	15,22 %	1,45%	0,72%	100%	

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa motivasi pegawai yang ada pada Dinas Sosial Kota Dumai telah menunjukkan keadaan yang tepat dan memiliki pengaruh terhadap pegawai itu sendiri maupun terhadap Dinas Sosial Kota Dumai. Hal ini terlihat dari persentase terbesar yang ada yaitu 64,49% menunjukkan pengaruh yang baik, hasil rata rata dari keseluruhan indikator yang diuji menunjukkan rata rata 3,98 yang mendekati angka 4, hal ini berarti berpengaruh cukup kuat. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa motivasi cukup mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Dumai.

Yang mempengaruhi variabel motivasi adalah indikator kesungguhan penyelesaian kerja dengan indikator menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan motivasi yang tepat pegawai menjadi lebih bersungguh sungguh dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya sejalan dengan kesungguhan mengerjakan pekerjaan dengan yang diberikan dengan baik maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Pegawai yang bersungguh sungguh selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Indikator yang semestinya perlu untuk ditingkatkan adalah keuletan dalam bekerja bagi pegawai dan rasa ketidak-khawatiran akan kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberian motivasi yang efektif dapat mendorong dua indikator ini meningkat dari sebelumnya dan hal ini lebih kepada motivasi pegawai itu sendiri yang nantinya dapat berdampak baik bagi jalannya Dinas Sosial Kota Dumai.

c. Variabel Kinerja

Tabel 5 : Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai.

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Jumlah Responden	Rata-rata indikator
		SS	S	TP	TS	STS		
1	Kesesuaian pekerjaan dengan bidang/skill	6	13	0	3	1	23	3,87
		26,09%	56,52%	0	13,04%	4,35%	100%	
2	Bekerja sesuai prosedur	4	18	0	0	1	23	4,04
		17,39%	78,26%	0	0	4,35%	100%	
3	Bekerja memperhatikan hasil kerja	4	16	2	0	1	23	3,96
		17,39%	69,57%	8,70%	0	4,35%	100%	
4	Mampu bekerjasama	9	13	0	0	1	23	4,26
		39,13%	56,52%	0	0	4,35%	100%	
5	Inisiatif dalam bekerja	5	16	2	0	0	23	4,13
		21,74%	69,57%	8,70%	0	0	100%	
Jumlah		28	76	4	3	4	115	
Rata-rata								4,05
Persentase (%)		24,35%	66,09%	3,48%	2,61%	3,48%	100%	

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 5.24 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Dumai bisa dikatakan baik hal ini terlihat dari rata rata 4,05 yang lebih kepada mendekati angka 4 yang berarti bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Dumai bisa digolongkan baik, namun kinerja ini seharusnya bisa lebih tinggi dari angka yang ada, karena hal ini menyangkut akan pelayanan yang diberikan oleh Dinas Sosial Kota Dumai kepada masyarakat dumai. Masyarakat membutuhkan pelayanan yang benar benar sangat baik dan tepat bagi kebutuhan masalah sosial. Walaupun begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari pegawai Dinas Sosial Kota Dumai berada dalam golongan yang baik, namun demikian ada beberapa indikator yang belum mencapai angka 4 seperti pada indikator kesesuaian pekerjaan yang dikerjakan pegawai terhadap bidang/skill yang dimilikinya dan indikator kepedulian pegawai memperhatikan hasil pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk menunjang hal ini diperlukan perhatian dari pimpinan terhadap bawahannya, karena pimpinan selaku puncak bertanggung jawab penuh atas semua kerja bawahannya selain itu diperlukan kesadaran dalam diri pegawai untuk bekerja penuh tanggung jawab dalam menjalankan amanah dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam bab ini penulis akan menyimpulkan hasil temuan penelitian terhadap permasalahan yang diteliti mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Dumai.

1. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Sosial Kota Dumai terlihat masih kurang maksimal, hal ini terlihat dari angka rata rata keseluruhan indikator yang hanya bisa berada pada angka 3,64. Hal ini menunjukkan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Walaupun begitu angka tersebut menunjukkan kemampuan pegawai yang baik tetapi tidak terlalu baik untuk seorang pegawai yang bekerja di organisasi pemerintahan yang tujuan utamanya adalah untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Seharusnya angka tersebut dapat lebih tinggi dan pegawai mampu memaksimalkan kemampuan kerjanya kedalam golongan yang sangat baik jika saja indikator yang rendah seperti diklat teknis dapat diperbanyak pelaksanaannya dan frekuensi kepindahan dapat ditekan sebaik mungkin.
2. Motivasi yang ada pada pegawai Dinas Sosial Kota Dumai masih tergolong biasa biasa saja, tidak terlihat motivasi yang sangat mencolok dari setiap pegawai Dinas Sosial Kota Dumai. Dari hasil penelitian rata rata keseluruhan indikator berada pada angka 3,98 yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi yang tidak terlalu tinggi ini dikarenakan *comfort zone* dari pegawai organisasi pemerintahan itu sendiri, pemikiran yang selalu timbul didalam benak pegawai adalah dengan atau tidak memiliki motivasi yang tinggi sekalipun mereka tetap digaji perbulannya sesuai dengan golongan yang dimiliki. Tidak adanya pencapaian tuntutan yang sangat ketat mendukung terciptanya keadaan ini, berbeda dengan perusahaan yang menuntut karyawannya untuk produktif demi capaian laba dari perusahaan itu sendiri. Dari tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa hal yang perlu ditingkatkan adalah perhatian akan hasil kerja yang sesuai standar, dan bekerja dengan lebih giat.

3. Kinerja dari pegawai Dinas Sosial Kota Dumai berada dalam kategori baik dengan rata rata indikator sebesar 4,05 yang lebih mendekati angka 4. Pertanyaan timbul dari angka tersebut, kenapa kinerja pegawai hanya mampu berada pada angka 4,05 dan kenapa tidak bisa lebih baik dari itu. Kejanggalaan kemudian timbul dari LAKIP 2010 yang menunjukkan capain kerja mencapai 75% yang tergolong biasa biasa saja. Seharusnya kinerja pegawai bisa lebih baik dari itu karena pegawai bekerja untuk organisasi pemerintahan dan pelayanan bagi masyarakat. Terlepas dari semua itu kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Dumai menurut angka pada data menunjukkan hal yang baik.
4. Hasil penelitian mendapatkan bahwa faktor yang lebih dominan atau yang paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi, dengan rata rata 3,98 yang lebih tinggi dari angka rata rata dari variabel kemampuan yang berada pada angka 3,64.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, agar menjadi lebih baik kedepannya peneliti merumuskan beberapa saran untuk menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Dinas Sosial Kota Dumai sebagai berikut :

1. Dinas Sosial Kota Dumai hendaknya lebih memperhatikan kemampuan pegawai dalam bekerja salah satunya dengan meningkatkan pelaksanaan diklat teknis dengan pengawasan yang baik agar dapat menunjang pemahaman pegawai dalam bekerja.
2. Dinas Sosial Kota Dumai hendaknya lebih memperhatikan motivasi pegawai dalam bekerja, salah satunya dengan meningkatkan perhatiannya lagi terutama terhadap kenyamanan lingkungan kerja serta terciptanya hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai dan juga dibutuhkan pengawasan dari pimpinan untuk menuntut lebih pekerjaan yang dihasilkan agar setiap pekerjaan yang dilakukan dapat maksimal.

3. Dinas Sosial Kota Dumai hendaknya lebih memperhatikan kinerja pegawai, salah satunya dengan melakukan proses evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala agar kualitas kinerja pegawai dapat benar-benar maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anonim. Management Consulting: Organizational Behavior. <http://managementconsultingcourses.com/Lesson17Individual&PhysicalAbilities.pdf>. 17 April 2011.
- B.T., Freddy. 2009. Teori Motivasi McClelland dan Teori Dua Faktor Hezberg. Posted 15 Desember 2009. <http://fred1607.wordpress.com/tag/teori/>. 8 Maret 2011.
- Boediharjo. 2002. *Kinerja Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Diony. 2008. Balanced Scorecard sebagai pengukuran kinerja. <http://dion.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/14159/BALANCED+SCORECARD.doc>. 17 April 2011.
- Gilles, E.G dan Benjamin R. Palmer. 2010. The Genos Employee Motivation Assessment. *Emerald Group Publishing Limited*. 43. (2): 79-87.
- Gustisya, Raika. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jurnal. Fakultas Ekonomi. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Harris, L.C. dan Emmanuel Ogbonna. 2001. Strategic Human Resource Management, Market Orientation, and Organizational Performance. *Journal of Business Research*. (51): 157-166
- Hasibuan, H. Malayu SP. 2003. *Manajemen: dasar, pengertian dan masalah*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Irawan, Prasetya. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIA-LAN Press. Jakarta.
- Jones, N.B., dan C.L., Geoffrey. 2005. Does Herzberg's motivation theory have staying power?. *Journal of Management Development*. 24 (10): 929-943.
- Liu, Yongmei., Combs, James G., David J. Ketchen Jr., Ireland, R. Duane. 2007. The Value of Human Resource Management for Organizational Performance. *Business Horizons*. (50): 503-511.

-
- Maryanto dan Wajdi, M.F. 2004. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Anggota Badan Perwakilan Desa (BPD) di Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Daya Saing*. 5 (2): 9-18.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Human resource management*. salemba empat. Jakarta.
- Musafir. 2007. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ichsan Gorontalo*. 2. (3): 1104-1118.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Salemba empat. Jakarta.
- Silalahi, ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Mundur Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Jakarta.
- Siswanto, Bedjo. 1990. *Manajemen Modern (Konsep dan Aplikasi)*. Sinar Baru . Bandung.
- Sitorus, Risma. 2009. Analisis faktor faktor yang mempengaruhi kinerja kepala desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa di kabupaten toba samosir provinsi sumatera utara. *Jurnal. Fakultas Ekonomi. Universitas Sumatera Utara*. Medan.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Susbandono. 2006. *Motivasi: Bagaimana Cara Meningkatkankannya*. HC. Jakarta.
- T, Hani handoko. 1999. *Manajemen, edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Terry, George R. dan Leslie W. Rue. 2003. *Principles of Management*. Bumi Aksara. Jakarta
- Thoha, Miftah. 1994. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Timpe, A. Dale. 2000. *Kinerja*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Trianda, Ary. Pengaruh penempatan karyawan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT. Perkebunan nusantara V kebun sei. Galuh. *Jurnal. Fakultas Ekonomi. Universitas Riau*. Pekanbaru.
- Wahjosumidjo, 1997. *Kepemimpinan dan Motivasi, Cetakan III*. Ghalia Indonesia. Ciawi-Bogor.

- Wahyuningrum. 2008. Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan. Jurnal. Magister Administrasi Publik Universitas Diponegoro. Semarang.
- Winardi. 2002. *Motivasi Dan Permotivasian Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zulkifli. 2010. Teori Tiga Kebutuhan (David McClelland). Posted 2 April 2010. <http://izulblogs.blogspot.com/2010/04/teori-tiga-kebutuhan-david-mcclelland.html>. 8 Maret 2011.