

**EFEKTIFITAS MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KARYAWAN
TERHADAP ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN
SE PROPINSI GORONTALO**

Syamsu Qamar Badu¹, Novianty Djafri²
Universitas Negeri Gorontalo

Article Info	ABSTRACT
<p>Article history: Received May 10, 2024 Revised May 20, 2024 Accepted Jun 29, 2024</p> <p>Keywords: Organisasi, Pemerintah Daerah, Motivasi Kerja</p>	<p>Suatu organisasi pemerintah mempunyai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut bukan hanya dari dana oprasional pemerintah, sarana dan prasarana maupun teknologi, akan tetapi tergantung pada sumber daya manusia. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan kemampuan karyawan terhadap keefektifan organisasi pemerintah daerah, dengan hipotesis “terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan kemampuan karyawan terhadap keefektifan organisasi”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey kausal dengan teknik analisis regresi multiple. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif sehingga data yang diperoleh, diolah dan dianalisis secara statistik (parametrik). Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka penelitian ini menghasilkan temuan yang disimpulkan sebagai berikut: (i) motivasi kerja dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keefektifan organisasi; (ii) motivasi kerja secara sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap keefektifan organisasi; (iii) kemampuan secara sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap keefektifan organisasi.</p> <p style="text-align: right;">This is an open-access article under the CC-BY 4.0 license.</p> <div style="text-align: right;">  </div>

Corresponding Author:
Syamsu Qamar Badu
Universitas Negeri Gorontalo
Email: syamsu@gmail.com

INTRODUCTION

Salah satu instrument paling strategis dalam pembangunan di daerah adalah UU nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah atau lebih dikenal dengan Undang-Undang Otonomi Daerah. Dengan aturan ini, pemerintah daerah diberi kewenangan luas untuk mengelola daerah dalam kerangka NKRI. Bagi daerah yang berlimpah pendapatan daerah, hal ini menjadi peluang emas. Sebaliknya, bagi daerah miskin, mereka selalu berharap uluran tangan dari pemerintah pusat dalam bentuk dana- dana hibah seperti DAK, DAU dsbnya. Bagi Propinsi Gorontalo, yang baru berusia seumur jagung, masih banyak berharap bantuan dari pemerintah pusat. Selain karena sumber alamnya yang belum terkelola maksimal, juga karena mutu sumber daya manusianya.

Propinsi Gorontalo terdiri atas 1(satu) kota yakni Kota Gorontalo serta 5(lima) kabupaten yakni Kabupaten Gorontalo, Boalemo, Pohuwato, Bone Bolango dan Kabupaten Gorontalo Utara. Dan tentu pencapaian visi misi propinsi, tidak lepas dari peranan kabupaten-kota. Dalam hal ini, di setiap kabupaten-kota, dibentuk dinas-dinas teknis, sesuai kebutuhan dan prioritas daerah. Dinas teknis ini, yang lebih dikenal dengan SKPD (Satu Kerja Perangkat Daerah), dipimpin oleh seorang Kepala Dinas eselon II, dibantu oleh sejumlah pejabat eselon III dan IV serta sejumlah staf. Tugas utamanya adalah merencanakan dan melaksanakan program daerah sesuai bidangnya masing-masing. Karena itu keefektifan organisasi SKPD sangat penting dalam menunjang pencapaian visi-misi daerah.

Mullins (2005) mengemukakan bahwa keefektifan organisasi berkaitan dengan kinerja organisasi yakni efisiensi dan efektifitas. Sedangkan Robbins & Judge (2007) mengatakan bahwa keefektifan berarti tercapainya tujuan. Sementara Handy mengidentifikasi, lebih dari 60 faktor yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap keefektifan organisasi, antara lain motivasi kerja dan kemampuan staf. Hal yang sama dikemukakan Arnold & Feldman (1998) bahwa factor yang mempengaruhi keefektifan organisasi antara lain motivasi dan kemampuan pekerja.

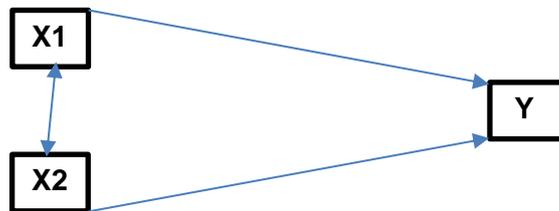
Motivasi umumnya berkaitan dengan hasrat, keinginan, harapan, dorongan, tujuan, kebutuhan, motif atau insentif. Studi tentang motivasi pada dasarnya dititik-beratkan pada mengapa seseorang bertingkah laku dengan cara tertentu. Pertanyaan mendasarnya adalah “mengapa seseorang berbuat apa yang mereka laksanakan?” Dalam pengertian umum, motivasi dapat digambarkan sebagai arah dan kegigihan untuk melakukan suatu perbuatan. Mitchell dalam Mullins (2005) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan individu dan memilih untuk mengerjakan sesuatu dengan perilaku tertentu yang spesifik. McClelland dalam Wieland & Ulrich (1978) mengemukakan bahwa motif atau motivasi adalah sikap emosional yang kuat yang berkaitan dengan perkembangan dan reaksi individu untuk mengantisipasi pencapaian tujuan. Motivasi merupakan factor penentu individu dalam mencapai suatu tujuan dan karena itu motivasi berpengaruh pada keefektifan organisasi.

George & Jones mendefinisikan kemampuan sebagai kapasitas seseorang untuk dapat melakukan sesuatu. Sedangkan Robbins & Judge (2007), kemampuan adalah kapasitas individu untuk menunjukkan prestasi pada berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Menurut Handy dalam Mullins (2005) kemampuan ditentukan oleh beberapa factor yakni : kepribadian (personality), kecerdasan (aptitude), pengalaman, pelatihan dan masa kerja. Sementara Model Katz dalam Albanese & Van Fleet (1983) mengemukakan bakaw kemampuan atau ketrampilan manajerial yang harus dimiliki pimpinan dan karyawan terdiri atas 3(tiga) yang saling berhubungan yakni technical skill, human skill dan conceptual skill. Semua kemampuan ini dibutuhkan dalam organisasi di semua level dengan derajat yang berbeda dan semuanya berpengaruh terhadap keefektifan organisasi.

METHODS

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan kemampuan karyawan terhadap keefektifan organisasi pemerintah daerah, dengan hipotesis “terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan kemampuan karyawan terhadap keefektifan organisasi”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey kausal dengan teknik analisis regresi multiple.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pemerintah kabupaten se-Propinsi Gorontalo dengan unit analisis dinas teknis. Di setiap kabupaten dipilih 10 dinas teknis, kemudian dari dinas terpilih, dipilih 5 orang sebagai anggota sampel. Dengan demikian, terdapat 50 dinas teknis yang menjadi unit analisis dengan 250 anggota sampel. Instrumen pengumpul data berupa angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Terdapat 2(dua) instrument yang dikembangkan yakni angket motivasi kerja (variabel X1) dan keefektifan organisasi (variabel Y). Sementara instrument kemampuan (variabel X2) diambil dari instrument baku yang digunakan untuk mengukur kemampuan kognitif dalam aspek *verbal* dan *reasoning ability*. Instrumen baku tersebut diadopsi dari *Differential Aptitude Tests (DAT)* yang disusun oleh George K Bennett, Harold G. Seashore dan Alexander G Wesman dari *The Psychological Corporation*, New York, 1972 yang kemudian diterjemahkan oleh Cony Semiawan dan K. Duha. Model/desain penelitian digambarkan berikut ini:



RESULTS AND DISCUSSION

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif sehingga data yang diperoleh, diolah dan dianalisis secara statistik (parametrik). Untuk itu sebelum tahap uji hipotesis, dilakukan beberapa uji asumsi statistik, agar kesimpulan yang diambil valid. Asumsi statistik yang diuji adalah normalitas, autokorelasi, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Hasil pengujiannya terlihat pada table-tabel berikut:

Uji Normalitas Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	12.84527841
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.967
Asymp. Sig. (2-tailed)		.307

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dasar pengambilan keputusan Uji Normalitas Residual Menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov

- Tidak memenuhi asumsi normalitas residual, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05
 - Memenuhi asumsi normalitas residual, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05
- Berdasarkan uji normalitas residual diperoleh signifikansi 0,307 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data memenuhi asumsi normalitas residual.

Uji Autokorelasi (Lihat nilai Durbin Watson)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.783 ^a	.613	.596	13.11573	.613	37.182	2	47	.000	2.175

a. Predictors: (Constant), X2_Kemampuan, X1_Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Y_Keefektifan_Organisasi

Berdasarkan tabel output “Model Summary” diketahui nilai Durbin Watson sebesar 2,175. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel durbin Watson pada signifikansi 5% dengan (k; N) = (2; 50) maka didapatkan nilai tabel durbin Watson untuk dL sebesar 1,462 dan dU sebesar 1,628. Nilai DW sebesar 2,175 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,628 dan kurang dari 4-dU = 2,372 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Uji Multikolinieritas (Lihat nilai Collinearity Statistics)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.383	11.839		1.891	.065					
	X1_Motivasi_Kerja	.246	.091	.260	2.720	.009	.469	.369	.247	.900	1.111
	X2_Kemampuan	1.141	.185	.661	6.905	.000	.743	.710	.627	.900	1.111

a. Dependent Variable: Y_Keefektifan_Organisasi

Pada tabel di atas sebagai hasil uji regresi linear, perhatikan nilai VIF dan tolerance. Kedua nilai ini menggambarkan indikasi kuat yang sering dipakai oleh para peneliti untuk menyimpulkan fenomena terjadinya interkorelasi variabel bebas. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan atau nilai Tolerance lebih dari 0,01 maka dapat disimpulkan dengan tegas bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas. Pada tabel tersebut diperoleh nilai VIF 1,111 dan tolerance 0,900 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada data tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.310	7.972		2.046	.046
	X1_Motivasi_Kerja	-.120	.061	-.291	-1.969	.055
	X2_Kemampuan	.069	.111	.091	.619	.539

a. Dependent Variable: Res2

Dasar pengambilan keputusan Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser

- Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05
- Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode glejser diperoleh signifikansi variabel X1 = 0,055 dan X2 = 0,539. Sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan uji di atas, maka asumsi-asumsi statistic berlaku untuk data penelitian ini. Selanjutnya, dilakukan uji statistic dengan hasil analisisnya digambarkan berikut ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.783 ^a	.613	.596	13.11573	.613	37.182	2	47	.000	2.175

a. Predictors: (Constant), X2_Kemampuan, X1_Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Y_Keefektifan_Organisasi

Berdasarkan tabel output SPSS “*Model Summary*” di atas diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,613. Nilai tersebut menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja dan kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap keefektifan organisasi sebesar 61,3%. Sedangkan sisanya (100% - 61,3% = 38,7%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Uji Simultan (Lihat nilai Sig)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12792.222	2	6396.111	37.182	.000 ^a
	Residual	8085.058	47	172.023		
	Total	20877.280	49			

a. Predictors: (Constant), X2_Kemampuan, X1_Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Y_Keefektifan_Organisasi

Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan kriteria keputusan tolak H_0 jika P-value (sig) $< \alpha$ maka dapat diputuskan bahwa P-value (0.000) $< \alpha$ (0.05) maka tolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kemampuan signifikan mempengaruhi keefektifan organisasi secara bersama-sama.

Uji Parsial (Lihat nilai Sig)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.383	11.839		1.891	.065					
	X1_Motivasi_Kerja	.246	.091	.260	2.720	.009	.469	.369	.247	.900	1.111
	X2_Kemampuan	1.141	.165	.661	6.905	.000	.743	.710	.627	.900	1.111

a. Dependent Variable: Y_Keefektifan_Organisasi

a) Variabel Motivasi Kerja

Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan kriteria keputusan tolak H_0 jika P-value (sig) $< \alpha$ maka dapat diputuskan bahwa P-value (0.009) $< \alpha$ (0.05) maka tolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja signifikan mempengaruhi keefektifan organisasi secara parsial.

b) Variabel Kemampuan

Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan kriteria keputusan tolak H_0 jika P-value (sig) $< \alpha$ maka dapat diputuskan bahwa P-value (0.000) $< \alpha$ (0.05) maka tolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan signifikan mempengaruhi keefektifan organisasi secara parsial.

Berdasarkan uji parsial model regresi yang dapat dituliskan yaitu :

$$Y = 22,383 + 0,246 X1 + 1,141 X2$$

Interpretasi model yaitu setiap satu satuan penambahan variabel motivasi kerja akan memberikan penambahan keefektifan organisasi sebesar 0,246. Selanjutnya, setiap satu satuan penambahan kemampuan akan memberikan penambahan keefektifan organisasi sebesar 1,141.

Dari hasil uji statistik disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kemampuan (kognitif) karyawan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap

keefektifan organisasi. Secara bersama-sama, pengaruh motivasi kerja dan kemampuan terhadap keefektifan organisasi sebesar 61,3%. Sisanya, sebesar 38,7%, dipengaruhi faktor lain.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh para ahli, menunjukkan hal serupa. Antara lain oleh Min-Huei Chien, Assistant Professor pada The Overseas Chinese Institute of Technology Chairman, Department of Marketing & Distribution, dalam penelitiannya yang bertajuk “*A study of the factors effecting organizational effectiveness*”. Penelitian ini bertujuan menemukan faktor-faktor penting yang berpengaruh terhadap keefektifan organisasi, dengan menggunakan pendekatan kasus. Peneliti menginterview 20 pekerja (bawahan) dan 10 manajer. Data yang diperoleh dianalisis dan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat 7(tujuh) factor yang mempengaruhi keefektifan organisasi antara lain ciri-ciri personal pekerja seperti sikap, motivasi dan kemampuan (kognitif).

Demikian pula beberapa penelitian lain, misalnya oleh Mohammed S. Chowdhury dari School of Carrer and Applied Studies, Touro College, New York. Dia melakukan penelitian tahun 2007, untuk melihat sejauh mana pengaruh perilaku supervisor terhadap motivasi dan prestasi kerja para sales pada 2 perusahaan di New York, dengan sampel 105 sales. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku supervisor meningkatkan motivasi intrinsic para sales yang pada gilirannya meningkatkan prestasi kerja mereka dan organisasi.

Frederick P Morgeson dan Kelly Delaney Klinger dari Michigan State University pada tahun 2005 melakukan penelitian dengan judul “*The Importance of Job Autonomy, Cognitive Ability and Job Related Skill for Predicting Role Breadth and Job Performance*”, dengan responden 871 pekerja di perusahaan internasional di Amerika Serikat. Hasil penelitiannya menunjukkan: (i) kemampuan kognitif memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keluasan peran, (ii) keluasan peran memiliki hubungan positif yang signifikan dengan prestasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kognitif berpengaruh langsung terhadap keefektifan organisasi. Fenomena ini sesuai dengan hasil-hasil penelitian maupun teori yang telah dikemukakan para ahli. Mullins (2005) secara gamblang mengemukakan bahwa prestasi adalah hasil perkalian dari kemampuan dan motivasi, yakni : $Performance = function (ability \times motivation)$. Hal serupa dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2007) bahwa prestasi karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, atau $P = f(A \times M)$.

CONCLUSION

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka penelitian ini menghasilkan temuan yang disimpulkan sebagai berikut: (i) motivasi kerja dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keefektifan organisasi; (ii) motivasi kerja secara sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap keefektifan organisasi; (iii) kemampuan secara sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap keefektifan organisasi.

REFERENCES

- [1] Arnold, Hugh J and Daniel C Feldman, *Organizational Behavior*, New York: McGraw- Hill Book Company, 1998
- [2] Albanese, Robert & David D Van Fleet, *Organizational Behavior: A Managerial Viewpoint*, Chicago: The Dryden Press, 1983
- [3] Bruno, Frey, *Not Just For the Money: An Economic Theory of Personal Motivation*, Brookfield VT: Edward Elgar Publishing Company, 1997
- [4] Forbes, D. P, *Measuring the Unmeasurable: Empirical Studies of Nonprofit Organization Effectiveness from 1977 – 1997*. Nonprofit and Volunteer Sector Quarterly, 1998
- [5] Hansberry, Jane F, *An Exploration Collaboration and Organizational Effectiveness in Denver County Human Service Nonprofit Organization*, 2007 (<http://www.google.co.id> /search?q=effectiveness*organization*paper+filetype:pdf&num=100&hl=id&lr=lang en&asgdr=all&start=300&sa=N)
- [6] Juanim, *Analisis Jalur Dalam Riset Pemasaran, Teknik Pengolahan Data SPSS dan LISREL*, Bandung : FE Universitas Pasundan, 2004
- [7] Kerlinger, Fred N, *Foundation of Behavioral Research*, Fort Worth: Harcourt College Publishers, 1992
- [8] Mullins, Laurie J, *Management and Organizational Behavior*, Seventh Ed, New York: Prentice Hall, 2005
- [9] Morgeson, Frederick P, Kelly Delaney-Klinger & Monica A Hemingway, *The Importance of Job Autonomy, Cognitive Ability and Job Related Skill for Predicting Role Breadth and Job Performance*, 2007 (http://www.msu.edu-morgesonmorgeson_delaney-klinger_hemingway_2005.pdf)
- [10] Robbins, Stephen P & Timothy A Judge, *Organizational Behavior*, Twelfth Ed, New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2007
- [11] Stenmark, Dick, *Group Cohesiveness and Extrinsic Motivation in Virtual Group: Lesson From Action Case Study of Electronic Brainstorming*, 2007 ([httpcsdl2.computer.org/comp/proceedings/hicss/2002/143501/14350016b.pdf](http://csdl2.computer.org/comp/proceedings/hicss/2002/143501/14350016b.pdf))
- [12] Sudjana, *Metode Statistika*, Edisi ke-6, Bandung: Tarsito, 1996
- [13] Wieland, George F & Robert A Ulrich, *Organizations : Behavior, Design and Change*, Homewood, Illinois, Richard D Irwin, Inc, 1978.