

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KETERAMPILAN KERJA DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Lahat)

Ermida¹⁾, Hardiyansyah²⁾, Lin Yan Syah³⁾

¹Magister Manajemen, STIE Sereho Lahat
email: ermida@gmail.com

²Magister Manajemen, STIE Sereho Lahat
email: dempo66@gmail.com

³Magister Manajemen, STIE Sereho Lahat
email: linyansyah@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation on the performance of the State Civil Apparatus Office of the Lahat Regency Library, to know and analyze the effect of work skills on the performance of the State Civil Apparatus Office of the Lahat District Library, to find out and analyze the effect of cooperation on the performance of the State Civil Apparatus Office Lahat Regency Library, as well as to find out and analyze work motivation, work skills and collaboration together there is a relationship to the performance of the State Civil Apparatus of the Lahat Regency Library Office. Primary data in this study were obtained by distributing questionnaires to 39 people of the State Civil Apparatus at the Lahat District Library Office. Data analysis techniques used in the SPSS application version, using data testing, and statistical testing. From the results of data analysis on the variables studied, namely work motivation, work skills and cooperation showed an influence on the performance of the State Civil Apparatus at the Lahat District Library Service simultaneously and partially.

Keywords: *Work Motivation, Work Skills, Cooperation and Performance*

1. PENDAHULUAN

Suatu Instansi adalah tempat Aparatur Sipil Negara memberikan prestasi dan kinerjanya. Instansi pemerintahan adalah suatu instansi yang tujuannya melayani masyarakat. Aparatur Sipil Negara sebagai pelaksana kegiatan instansi pemerintah. Aparatur Sipil Negara ini salah satu penggerak dalam melaksanakan visi misi sebuah instansi pemerintah. Tugas umum Pemerintah adalah mensejahterakan kesejahteraan umum. Untuk melaksanakan tugas tersebut Pemerintah menciptakan unit pelaksanaan teknis yang bertujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat, bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Aparatur Sipil Negara memiliki tanggungjawab bagi perkembangan dan kemajuan instansi yang di tempatnya. perilaku kerja ditempat mereka bekerja kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan, motivasi kerja, keterampilan kerja dan kerjasama yang akan di bahas dalam penelitian ini. Motivasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Instansi pemerintah penting bagi Aparatur Sipil Negara karena tanpa motivasi atau kemauan maka Aparatur Sipil Negara akan bermalas-malasan untuk melakukan pekerjaan, merasa masa bodoh akan tugas yg diberikan dari atasan yang akhirnya akan membawa kinerja Aparatur Sipil Negara menjadi buruk akhirnya instansi pemerintahan akan mundur semakin tidak berkembang.

Kerjasama juga merupakan hal yang sangat penting bagi Aparatur Sipil Negara. Kerjasama dan kekompakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat lebih menghasilkan pekerjaan yang efektif dan lebih efisien, tanggungjawab dirasakan bersama dan saling membantu melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Selain kerjasama antara pegawai didalam instansi itu sendiri kerja sama antara pegawai diinstansi lain yang terkait juga penting untuk menunjukkan perkembangan kinerja instansi itu sendiri didalam Pemerintah.

Sesuai dengan data yang tersedia nilai sasaran kerja pegawai Dinas Perpustakaan Kabupaten Lahat peneliti mengambil faktor motivasi kerja, keterampilan kerja dan kerjasama tim diindikasikan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan Kabupaten Lahat yang akan di bahas dalam penelitian ini. Faktor pertama yang peneliti lakukan yaitu melakukan pengamatan pada motivasi kerja. Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti, adanya indikasi penurunan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada penurunan kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan Kabupaten Lahat. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan pada Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan Kabupaten Lahat penurunan motivasi kerja pegawai dikarenakan oleh kurangnya tunjangan yang diberikan oleh Pemerintah Daerah pada instansi yang ada di Kabupaten Lahat, sedangkan harga kebutuhan sehari-hari juga melonjak naik sehingga menyebabkan jumlah pengeluaran juga melonjak naik, fenomena ini membuat pegawai merasa malas untuk bekerja sesuai dengan target atau sasaran kerja, belum ada keinginan dari dalam diri pribadi pegawai itu sendiri yang tidak ingin berprestasi diantara sesama pegawai sehingga kurangnya loyalitas dalam bekerja. Pimpinan instansi yang masih kurang memperhatikan pegawai, sehingga kurangnya pengawasan dari pimpinan menyebabkan banyaknya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, hasil pekerjaan yang tidak efektif dan efisien.

Fenomena masalah selanjutnya yang terdapat pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Lahat ini adalah dimana Keterampilan dan kerja Aparatur Sipil Negara masih perlu ditingkatkan karena masih belum sepenuhnya memenuhi standar dan tujuan yang diharapkan instansi, dikarenakan kemampuan pegawai yang berbeda-beda. Pada Dinas Perpustakaan kabupaten Lahat ini masih ada beberapa Aparatur Sipil Negara yang kurang terampil dalam pekerjaannya sehingga Kinerja Aparatur Sipil Negara masih kurang maksimal. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, keterampilan kerja, kerjasama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan Kabupaten Lahat.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)

2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pentingnya motivasi kerja karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Menurut Mangkunegara (2015:61) motivasi kerja merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Menurut Hamzah Uno (2016: 66), motivasi kerja mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2017:38).

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Siagan (2015:294) dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat orang bekerja
4. Situasi lingkungan kerja
5. Gaji

Menurut Hasibuan (2017:163) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi
Merupakan keinginan seorang pegawai terhadap prestasi yang tinggi, penguasaan keahlian, pengendalian atau standar yang tinggi.
2. Kebutuhan akan kekuasaan
Merupakan kebutuhan seorang pegawai untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.
3. Kebutuhan akan afiliasi
Merupakan kebutuhan untuk berteman, bersosialisasi, bekerjasama dengan orang lain serta untuk mendapatkan afeksi dari orang lain.
4. Kompensasi yang memadai
Kompensasi yang memadai merupakan alat yang paling ampuh bagi instansi untuk mendorong pegawai bekerja dengan baik.
5. Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

2.2 Pengertian Keterampilan Kerja

Keterampilan adalah suatu keahlian dalam melakukan pekerjaan secara mudah ataupun cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Keterampilan menurut Bambang Wahyudi (2016:33) yaitu Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek. Sedangkan menurut Bambang Wahyudi (2017:33) keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Menurut Uno dan Hamzah (2016: 10) pengertian keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat. Sedangkan Agus Arianto (2016: 62) berpendapat keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Notoadmodjo (2017:143) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh :

1. Tingkat Pendidikan
Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.
2. Umur
Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.
3. Pengalaman
Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.
Keterampilan dapat dinilai melalui indikator penilaian berdasarkan Mangkunegara (2016:39) yaitu sebagai berikut:
 1. Persepsi
Meliputi penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasi stimulus, penafsiran stimulus
 2. Pengendalian diri

Meliputi sikap, emosi dan motif

3. Melaksanakan tanggung jawab kolektif

Dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja

4. Melaksanakan tanggung jawab individu

Dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian pegawai per individu.

2.3 Pengertian Kerjasama

Menurut Yulius Eka Agung Saputra (2016:84) kerjasama merupakan orang-orang yang bekerja sama memecahkan masalah dan mencapai tujuan dalam suatu kelompok. Dan menurut Sedarmayanti (2015:189) kerjasama merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Mangkuprawita (2015: 226) menyatakan kerjasama adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hampir tanpa supervisi, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Sopiah (2016: 243) kerjasama ialah kerja berkelompok dengan ketrampilan yang saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama digunakan dalam sekelompok orang-orang untuk bekerja secara bersamasama dalam memiliki keahlian yang berbeda-beda yang dikoordinasikan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau instansi.

Indikator kerjasama tim menurut Yulius Eka Agung Saputra (2016:35) antara lain:

1. Tim Kerja

Tim Kerja merupakan kelompok untuk bekerjasama dalam suatu organisasi.

2. Kepercayaan

Kepercayaan (trust) merupakan keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kepercayaan lahir dari sikap yang dimunculkannya ketika berinteraksi dengan orang lain

3. Kekompakan

Kekompakan dilakukan secara bersama dalam bekerja secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan.

2.4 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata performance. Performance berasal dari kata to perform yang mempunyai beberapa masukan (entries), yakni melakukan, memenuhi atau menjalankan suatu, melaksanakan suatu tanggung jawab, dan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Widodo (2015: 78) mendefinisikan kinerja merupakan suatu tindakan melakukan kegiatan dengan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan. Definisi dari kinerja menurut Mangkunegara (2015: 67) merupakan suatu kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2015: 160). Armstrong (2016: 60) berpendapat bahwa kinerja adalah proses yang berkesinambungan dan fleksibel yang melibatkan manajer dan orang-orang yang mereka pekerjakan yang bertindak sebagai mitra dalam kerangka kerja yang menentukan bagaimana mereka dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja adalah hasil akhir dari kegiatan; Ini mencakup hasil aktual strategi proses manajemen.

Ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara, 2015: 71) yaitu:

a. Faktor Kemampuan (Ability)

Kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan tidak sama satu dengan yang lainnya. Setiap manusia mempunyai kemampuan berpikir. Kemampuan (ability) merupakan kecakapan seseorang (kecerdasan dan keterampilan) dalam memecahkan persoalan. Kemampuan atau ability seseorang tidak lain adalah potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak. Motivasi diberikan kepada para bawahan. Motivasi dapat menjelaskan mengenai suatu cara dalam mendorong gairah dan keinginan kerja bawahan agar bawahan dapat bekerja keras sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ada. Suatu organisasi pada dasarnya bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu dan cakap serta terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran di atas maka dapat dikemukakan suatu hipotesis sebagai berikut:

- 1) Ha.1 = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Lahat.
- 2) Ha.2 = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan keterampilan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Lahat.
- 3) Ha.3 = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kerjasama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Lahat.
- 4) Ha.4 = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, keterampilan kerja dan kerjasama secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan Daerah Kabupaten Lahat.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain dan Jadwal Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016: 11) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Suatu metode akan dapat dipergunakan untuk meneliti populasi ataupun sampel tertentu dari suatu penelitian dengan cara mengumpulkan data dan menggunakan instrumen penelitian dimana analisis datanya bersifat kuantitatif ataupun statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh motivasi kerja, keterampilan kerja dan kerjasama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negera Dinas Perpustakaan Kabupaten Lahat.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Penelitian

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2018: 80) adalah suatu wilayah kesatuan yang terdiri atas objek ataupun subjek penelitian yang berkualitas dan mempunyai karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan akhir ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat tersebut populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan Kabupaten Lahat yang berjumlah 50 orang. Sampel menurut Sugiyono (2018: 81) adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya sedikit daripada jumlah populasinya). Karena jumlah populasi yang cukup besar dan keterbatasan peneliti, maka diambil sampel penelitian dengan jumlah 39 pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara pada

Dinas Perpustakaan Kabupaten Lahat. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Purposive sampling yaitu dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan kriteria tertentu Sugiyono (2015:88). Purposive sampling yaitu sampel dipilih secara cermat dengan mengambil objek penelitian yang selektif dan mempunyai ciri-ciri yang spesifik dari populasi sehingga dianggap cukup representatif. Sampel pada penelitian ini dengan kriteria pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka keadaan metode dianggap sebagai pedoman atau landasan yang baik dimana dalam hal ini pengumpulan data maupun dalam melakukan analisis data sehingga akan memberikan arah yang baik. Variabel penelitian yang dipergunakan pada penelitian ini berupa variabel bebas dan variabel terikat. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat (dependent variabel)
Variabel kinerja merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Kinerja merupakan suatu kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang berdasarkan pada tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.
2. Variabel bebas (independent variabel)
Variabel menjadi variabel bebas antara lain: Motivasi Kerja, Keterampilan, dan Kerjasama

3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data Kuantitatif. Menurut Danang (2016: 24) teknik analisis data kuantitatif yaitu analisis data dalam bentuk angka-angka dan pembahasannya menggunakan perhitungan statistik berdasarkan skor jawaban responden terhadap kuisioner. Berdasarkan hasil pengumpulan skor tersebut data dapat dianalisis dengan menggunakan uji sebagai berikut:

3.4.1 Pengujian Data

Uji validitas menurut Danang (2016: 85) adalah pengujian untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Alat untuk mengukur validitas adalah korelasi product moment dari pearson yang di proses dengan SPSS versi 23.0.

Uji reliabilitas menurut Danang (2016: 81) adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah cronbach's alpha yang di proses dengan SPSS versi 23.0. Alat pengukur akan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya jika alat pengukur tersebut mempunyai nilai yang mantap dalam artian bahwa alat ukur tersebut mempunyai nilai yang stabil dan dapat diunggulkan serta dapat diramalkan.

3.4.2 Analisis Statistik

Analisis Statistik deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian tersebut (Danang, 2017:74). Analisis ini menggunakan bantuan program SPSS versi 20.0, dengan tabel Descriptive Statistics. Analisis Statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari kiasaran teoritis, kisaran sesungguhnya, rata-rata hitung (mean) dan standar deviasi (standard deviation). Analisis statistik deskriptif mempunyai maksud untuk memberikan gambaran baik tentang bagaimana responden bereaksi terhadap items pertanyaan di dalam kuesioner

Analisis Statistik Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Danang (2016: 47) merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program statistic SPSS versi 23.0 untuk mempermudah proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, kemudian output hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan analisis kemudian diambil kesimpulan sebagai sebuah hasil dari penelitian. Model hubungan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan berikut:

$$Y=a+b_1 X_1+b_2 X_2+b_3 X_3+e$$

Dimana:

Y = kinerja

A = konstanta

b1 = koefisien regresi untuk X1

b2 = koefisien regresi untuk X2

b3 = koefisien regresi untuk X3

X1 = motivasi kerja

X2 = keterampilan kerja

X3 = kerjasama

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi menurut Danang (2016:60) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X1 (keterampilan), X2 (pengetahuan) dan X3 (komunikasi publik) terhadap Y (produktivitas kerja). Nilai r Square atau Koefisien Determinasi (r^2) dapat dilihat pada hasil pengolahan data bagian model summary yang di proses dengan SPSS versi 23.0. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

c. Pengujian Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2016: 84) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel independent dan variabel dependent, dengan menggunakan uji simultan atau keseluruhan sebagai berikut:

1) Pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t):

Uji hipotesis secara parsial menurut Sugiyono (2016: 138) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. Nilai thitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian Coefficients program SPSS versi 23.0.

2) Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji F menurut Sugiyono (2016: 192) digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Uji hipotesis dilakukan dengan langkah membandingkan nilai dari Fhitung dengan Ftabel. Nilai Fhitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA program SPSS versi 23.0

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Statistik Inferensial

1) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan

alat bantu program statistic *SPSS versi 23.0*. Analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada hasil SPSS berikut ini:

Tabel 4.1
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9.494	3.308	
Motivasi Kerja	.209	.048	.312
Keterampilan Kerja	.599	.081	.627
Kerjasama	.309	.059	.468

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Data diolah dari lampiran IV)

Dari tabel di atas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut regresi linear berganda sbb:

$$Y = 9,494 + 0,209 X_1 + 0,599 X_2 + 0,309 X_3 + e$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 9,494. Artinya, jika variabel kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh ketiga variabel bebasnya yaitu motivasi kerja (X_1), keterampilan kerja (X_2), dan kerjasama (X_3) yang bernilai nol, maka besarnya rata-rata kinerja akan bernilai 9,494..
- Dari persamaan regresi linier berganda diperoleh apabila variabel motivasi kerja (X_1) dinaikan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,209. Nilai tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula nilai kinerja.
- Dari persamaan regresi linier berganda diperoleh apabila variabel keterampilan kerja (X_2) dinaikan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,599. Nilai tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi nilai keterampilan kerja, maka akan semakin tinggi pula nilai kinerja.
- Dari persamaan regresi linier berganda diperoleh apabila variabel kerjasama (X_3) dinaikan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,309. Nilai tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kerjasama, maka akan semakin tinggi pula nilai kinerja.

4.2 Pengujian Hipotesis

4.2.1 Uji-t (Parsial)

Uji statistik t (uji-t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis dari penelitian ini, yaitu diduga ada pengaruh signifikan. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil pengolahan data SPSS tabel berikut:

Tabel 4.2
Uji-t (Parsial)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	11.870	.000
Motivasi Kerja	4.054	.000
Keterampilan Kerja	6.093	.000
Kerjasama	5.580	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Data diolah dari lampiran IV)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan hipotesis variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengujian hipotesis pertama (H1) antara variabel motivasi kerja (X1) dengan variabel kinerja (Y)
 Nilai t tabel dengan tingkat signifikan 5 % dan *degrees of freedom* (df) dengan dk pembilang 4 dan dk penyebut 39, maka t tabel adalah 2,042. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:
 1. Hipotesis penelitian:
 $H_0 : b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y).
 $H_a : b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y).
 2. Tingkat signifikan pengujian, menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikan 5 % (0,05) dan tingkat kepercayaan = 95 %.
 3. Keputusan pengujian yaitu H_0 ditolak, H_a diterima karena t hitung > t tabel yaitu $4,054 > 2,042$ dan nilai signifikan < 0,005 yaitu 0,000.
 4. Berdasarkan hasil analisis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel maka dapat disimpulkan: variabel motivasi kerja dengan t hitung > dari t tabel atau $4,054 > 2,042$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja Aparatur Sipil Negara. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.
- 2) Pengujian hipotesis kedua (H2) antara variabel keterampilan kerja (X2) dengan variabel kinerja (Y)
 Nilai t tabel dengan tingkat signifikan 5 % dan *degrees of freedom* (df) dengan dk pembilang 4 dan dk penyebut 39, maka t tabel adalah 2,042.
- 3) Pengujian hipotesis ketiga (H3) antara variabel kerjasama (X3) dengan variabel kinerja (Y)
 Nilai t tabel dengan tingkat signifikan 5 % dan *degrees of freedom* (df) dengan dk pembilang 4 dan dk penyebut 39, maka t tabel adalah 2,042. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

4.2.2 Uji F (Simultan)

Uji hipotesis simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang menggunakan SPSS pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.018	3	110.339	43.602	000 ^a
	Residual	88.572	35	2.531		
	Total	419.590	38			

a. Predictors: (Constant), Kerjasama, Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: kinerja

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis pertama (H1) adalah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima dan dapat dikonfirmasi oleh data. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Apabila motivasi yang dimiliki oleh pegawai baik, maka kinerja pegawai akan meningkat sesuai yang diharapkan, hal ini sejalan dengan teori Hamzah Uno (2016). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Adrian Fauzi Rahman (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Diklat dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara, Agusta L. Repi (2017) dengan judul penelitian Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Perpustakaan Sulawesi Utara dan Eva Zilvani (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Dari ketiga penelitian tersebut diperoleh bahwa motivasi kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.3.2 Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis kedua (H2) adalah terdapat pengaruh signifikan antara keterampilan kerja terhadap kinerja. Uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari keterampilan kerja terhadap kinerja dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima dan dapat dikonfirmasi oleh data. Setiap pegawai harus mengambil tanggungjawab untuk memperoleh dan mentransfer pengetahuan pada bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap pegawai harus memiliki keterampilan yang merupakan bekal bagi pegawai dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan. Dengan demikian, keterampilan bagi pegawai dalam bekerja sangat penting, terutama dalam meningkatkan kinerjanya, hal ini sejalan dengan teori Bambang Wahyudi (2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Febrio Lengkong (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan) dan Yati Suhartini (2015) dengan judul

Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kerajinan Kulit di manding bantu Yogyakarta. Dari kedua penelitian tersebut diperoleh bahwa keterampilan kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.3.3 Pengaruh Kerjasama terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga (H3) adalah terdapat pengaruh signifikan antara kerjasama terhadap kinerja. Uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari kerjasama terhadap kinerja dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima dan dapat dikonfirmasi oleh data, Kerjasama adalah tindakan sebuah tim yang berusaha untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah pegawai yang ada. Kerjasama merupakan orang-orang yang bekerja sama memecahkan masalah dan mencapai tujuan dalam suatu kelompok. Dengan adanya kerjasama semua pekerjaan dapat dilaksanakan dengan mudah dan mempengaruhi pencapaian kinerja yang tinggi (Sedarmayanti, 2015:189). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Eva Zilvani (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan dan Husnaina Mailisa Safitri (2012) dengan judul penelitian Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan gaya komunikasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Dari kedua penelitian tersebut diperoleh bahwa kerjasama menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan Kabupaten Lahat.
2. Bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan Kabupaten Lahat.
3. Bahwa kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan Kabupaten Lahat.
4. Bahwa motivasi kerja, keterampilan kerja dan kerjasama bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perpustakaan Kabupaten Lahat.

6. REFERENSI

- [1]. Agus Irianto. 2016. *Pendidikan sebagai Investasi dalam Pembangunan Suatu Bangsa*. Kencana, Jakarta.
- [2]. Adrian Fauzi Rahman. 2015. Tesis, *Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- [3]. Eva Zilvani. 2017. Tesis, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”. Universitas Merdeka Malang.
- [4]. Griffin, R.W. 2017. *Manajemen*. Erlangga, Jakarta
- [5]. Gudono. 2015. *Teori Organisasi*. BPFE, Yogyakarta.
- [6]. Hamzah B. Uno, M. 2016. *Teori motivasi dan pengukurannya*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- [7]. Hardiyansyah. 2012. *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik dalam Perspektif Otonomi Daerah*. Gava Media, Yogyakarta.
- [8]. Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- [9]. Husnaina Mailisa Safitri .2012. Jurnal, *Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan gaya komunikasi terhadap kepuasan kerja*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- [10]. Imam Ghazali. 2016. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*”, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

- [11]. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [12]. Mangkuprawira, Sjafri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [13]. Notoatmodjo, Soekidjo. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- [14]. Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [15]. Saputra, Yulius Eka Agung. 2016. *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [16]. Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- [17]. Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [18]. Sinambela, Lijan Poltak. 2015. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graham Ilmu, Yogyakarta.
- [19]. Soekidjo Notoadmodjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- [20]. Sondang P. Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [21]. Yati Suhartini. 2015. *Jurnal, Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta)*. Universitas Negeri Yogyakarta.