

Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang Di Masa Pandemi Covid-19

Prpto Wardoyo, Edy Suwasono

Magister Manajemen, Universitas Islam Kediri

email: praptoocool79@gmail.com, edySuwasono@uniska-kediri.ac.id,

Abstract

This study aims to analyze whether: (1) there is an influence of motivation, work discipline and work ability on the performance of ASN employees at Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata of Jombang Regency, This study used is a quantitative approach by using survey method. The respondents are 30 employee. The results revealed that: simultaneously Motivation, Work discipline and Work ability have a positive affect on the performance of ASN employees at Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata of Jombang Regency. (2) while Partially Motivation does not have no an effect on the performance of ASN employees. (3) Partially, both of Work Discipline and work ability have a positive effect on the performance of ASN employees of Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata of Jombang Regency. It is recommended that the head of Dinas to increase the employee's motivation in working.

Keywords: Motivation, Discipline, Ability, Employee Performance

Latar Belakang Teoritis

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah kinerja pegawai yang berperan sebagai pelaku utama dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dilakukan dengan cara membentuk struktur organisasi menjadi unit-unit terkecil dengan pembagian tugas, system dan mekanisme yang jelas. Sehingga pencapaian sasaran kinerja organisasi merupakan akumulasi atau kumpulan dari kinerja unit kerja terkecil yaitu setiap individu karyawan atau pegawai (Haryono, 2018).

Kinerja karyawan mutlak perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan lagi, maka seorang manajer harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mathis & Jackson (2001), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, serta hubungan dengan organisasi. Tingkat kinerja karyawan juga dapat dilihat dari motivasi dan disiplin kerja karyawan. (Chodriyah, 2015).

Menurut Moehariono (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing

dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Penempatan pegawai perlu memperhatikan kemampuan pegawai sesuai dengan tugasnya, karena hal ini akan mempengaruhi kinerja dan kualitas pekerjaannya. Guna mencapai tujuan sasaran organisasi, perlu diterapkan disiplin dalam kerja supaya pekerjaan menjadi efektif dan efisien.

Kemampuan dalam menggunakan peralatan teknologi juga diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan di masa pandemic, karena pegawai harus bekerja secara jarak jauh. Apabila pegawai tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas secara jarak jauh, maka akan menghambat penyelesaian tugas dan berdampak pada kinerjanya. Selain itu motivasi terdalam setiap pegawai turut mempengaruhi dalam dia bekerja. Ada keinginan untuk peningkatan karir, mendapatkan penghasilan atau keinginan lainnya akan membuat seorang pegawai bekerja sedemikian rupa mencapai target-target kerja yang ada pada kontrak kerja dengan pimpinan di Disporapar Kabupaten Jombang.

Berdasarkan uraian tersebut pada latar belakang, maka perlu dilakukan kajian tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Kepemudaan, Olahraga

Dan Pariwisata Kabupaten Jombang. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh secara simultan motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang di masa pandemic.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang di masa pandemi.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang di masa pandemi
4. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang di masa pandemic.

Kemudian penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang di masa pandemic.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang di masa pandemi.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang di masa pandemi.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang di masa pandemic. .

Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk

menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan

dan bagaimana pengaruh mengerjakan anyasecrasimultan motivasi, dis (Hersey and Blanchard: 1993).

Kasmir (2016) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan pada periode tertentu.

Menurut Mathis dan Jacson dalam Hendro (2018) indikator kinerja adalah :

Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output, dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

Kerjasama, kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Motivasi

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2017).

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul "Work And Motivation" mengeluarkan suatu teori yang disebutnya sebagai " Teori Harapan". Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila

seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan teori hirarki kebutuhan. Menurut A.H. Maslow :

- a. Kebutuhan-kebutuhan Fisiologis (Kebutuhan mendasar. seperti kebutuhan untuk bertahan hidup seperti oksigen, pangan, minuman, istirahat, dan sebagainya).
- b. Kebutuhan akan Keamanan. Kebutuhan akan keamanan (*security needs*) dinyatakan misalnya dalam wujud keinginan akan proteksi terhadap bahaya fisik (bahaya kebakaran atau serangan kriminal), keinginan untuk mendapatkan kepastian ekonomi (*economic security*).
- c. Kebutuhan-kebutuhan Sosial. Merupakan kebutuhan seorang individu ingin termasuk dalam golongan atau kelompok-kelompok tertentu, ia ingin berasosiasi, bersahabat, berafiliasi dan interaksi dengan pihak lain.
- d. Kebutuhan Penghargaan. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, pengetahuan, penghargaan diri, dan kebebasan serta independensi (ketidakketergantungan).
- e. Kebutuhan untuk Merealisisi Diri. Pada puncak hierarki, terdapat kebutuhan untuk relisasi diri atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri.

Disiplin Kerja

Hasibuan(2017) berpendapat, bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Barnawi dan Arifin dalam Idris (2019), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara

teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah di terapkan.

Kemampuan Kerja

Merujuk pada Blanchard dan Hersey (2013), kemampuan kerja merupakan keadaan yang ada pada diri pegawai yang sungguh-sungguh berdaya guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain:

Kemampuan teknis (*technical skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.

Kemampuan hubungan antar manusia (*social skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

Kemampuan koseptual (*conseptual skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

Menurut Stephen P. Robins (2006) kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Penelitian Oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja_Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta” . Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel Ros In, begutupun juga halnya dengan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Daiska Nurul Ambarani(2017) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Kasus PT. Taspen Surakarta) menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kemampuan kerja berpengaruh positif

tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Ketut Muliharta melakukan penelitian dan menulisnya dalam Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE) Volume: 5 Nomor: 1 Tahun: 2015 dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina dan menghasilkan kesimpulan bahwa ada pengaruh secara signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Puri Bagus Lovina, ada pengaruh secara signifikan dari signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Puri Bagus Lovina, dan juga ada pengaruh secara simultan kemampuan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan hotel Puri Bagus Lovina.

Berdasarkan tinjauan tentang penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Variable motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang di masa pandemic

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang di masa pandemic.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang di masa pandemi

H4 : Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang di masa pandemic.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh

atau hubungan antara variable bebas terhadap

variable terikat.(Sugiyono, 2016). Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN/PNS yang ada di lingkungan Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang yang berjumlah 33 orang yang menjadi subjek penelitian.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis uji linier regression untuk mengetahui pengaruh variable X terhadap variable Y. (Uji F) dan uji parsial (Uji T) untuk mengetahui hubungan atau pengaruh sebab akibat antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk olah datanya menggunakan bantuan program computer SPSS.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam angket untuk mengetahui kategori rata-rata skor.

C. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji instrument maka didapatkan hasil bahwa semua item dinyatakan valid seperti nampak pada table berikut.

Variabel	No. Item	Koefisien korelasi	r table	Kesimpulan
Motivasi	1.	0,455	0,444	Valid
	2.	0,817	0,444	Valid
	3.	0,819	0,444	Valid
	4.	0,628	0,444	Valid
	5.	0,881	0,444	Valid
	6.	0,612	0,444	Valid

Variabel	No. Item	Koefisien korelasi	r tabel	Kesimpulan
	7.	0,721	0,444	Valid
	8.	0,626	0,444	Valid
Disiplin Kerja	1.	0,690	0,444	Valid
	2.	0,862	0,444	Valid
	3.	0,802	0,444	Valid
	4.	0,811	0,444	Valid
	5.	0,875	0,444	Valid
	6.	0,839	0,444	Valid
Kemampuan Kerja	1.	0,586	0,444	Valid
	2.	0,734	0,444	Valid
	3.	0,809	0,444	Valid
	4.	0,866	0,444	Valid
	5.	0,823	0,444	Valid
	6.	0,712	0,444	Valid
Kinerja Pegawai	1.	0,755	0,444	Valid
	2.	0,807	0,444	Valid
	3.	0,743	0,444	Valid
	4.	0,636	0,444	Valid
	5.	0,849	0,444	Valid
	6.	0,681	0,444	Valid
	7.	0,722	0,444	Valid
	8.	0,577	0,444	Valid

Dari pengujian diatas tampak semua item variabel yang terdiri dari variabel motivasi (X₁), variabel disiplin kerja (X₂), variable kemampuan kerja (X₃) dan kinerja pegawai

(Y) memiliki r hitung > r tabel (0, 444). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item variabel penelitian adalah valid. Sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian dan pengujian lebih lanjut.

Untuk menguji kuesioner dikatakan Reliabel atau handal maka digunakan Cronbach alpha (r alpha) dengan program SPSS 21, ditunjukkan oleh besarnya nilai alpha (α). Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai r alpha dengan nilai r tabel, apabila r alpha >0,6 maka variabel yang diteliti adalah reliabel.

Adapun hasil analisis uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Nilai r tabel	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	0,844	0,6	Reliable
Disiplin Kerja (X ₂)	0,892	0,6	Reliable
Kemampuan Kerja (X ₃)	0,832	0,6	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,864	0,6	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan nilai koefisien alpha

cronbach yaitu r alpha > 0,6. Jadi keseluruhan butir-butir yang ada dalam masing-masing variabel reliabel (handal) karena lebih besar dari r tabel.

Kemudian untuk mengetahui keterkaitan antara variable motivasi(X₁), disiplin kerja(X₂) dan Kemampuan kerja(X₃) terhadap kinerja pegawai(Y) dalam penelitian ini maka digunakan regresi linier berganda, yang hasilnya nampak pada table berikut.

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,344	4,692		,500	,621		
Motivasi	,252	,127	,231	1,980	,057	,878	1,139
Disiplin Kerja	,345	,160	,309	2,152	,040	,580	1,724
Kemampuan Kerja	,590	,189	,408	3,111	,004	,334	1,806

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,344 + 0,252X_1 + 0,345X_2 + 0,590X_3 + e.$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta

Nilai Konstanta bernilai positif yaitu sebesar 2,344. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variable motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 2,344.

b. Koefisien regresi variable motivasi
Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja bernilai positif, yaitu 0,252. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variable motivasi kerja, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,252.

c. Koefisien regresi variable disiplin

Dalam hal koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif, yaitu 0,345. Hal ini menunjukkan bahwa

setiap ada penambahan variable disiplin kerja, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,345.

d. Koefisien regresi variable kemampuan kerja

Sebagaimana tabel diatas, koefisien regresi kemampuan kerja bernilai positif yaitu 0,590. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variable kemampuan kerja ,maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,590.

Alat uji yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah dengan uji statistik F, dengan ketentuan apabila nilai signifikan (sig) lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, tetapi apabila nilai signifikan (sig) lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima, dan Ha ditolak, seperti Nampak pada table.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regresio	132,791	3	50,930	18,174	,000 ^b
Residual	81,273	29	2,803		
Total	234,061	32			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut didapat nilai signifikan sebesar 0,000 dan karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang di masa pandemi.

Kemudian Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap Variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2013). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik T dengan cara membandingkan nilai signifikan t dengan

a=0,05. Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai signifikan $t < a = 0,05$ seperti table

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
1. (Constant)	2,344	4,692		,300	,623
Motivasi	,252	,127	,231	1,980	,057
Disiplin Kerja	,345	,101	,309	2,152	,040
Kemampuan Kerja	,590	,189	,658	3,111	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai
Uji parsial antara motivasi dengan kinerja

pegawai diperoleh nilai sig 0,057 > 0,05 dapatlah disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN Disporapar kabupaten Jombang

2. Uji parsial antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung = 2,152 dan sig = 0,040. Karena nilai sig 0,040 < 0,05 dapatlah disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Disporapar Kabupaten Jombang dan besarnya pengaruh tersebut adalah sebesar 34,5%.

Uji parsial antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai diperoleh nilai thitung = 3,111 dan sig = 0,004. Karena nilai sig 0,004 < 0,05 dapatlah disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Disporapar Kabupaten Jombang sebesar 59%.

Berikut ini disajikan hasil uji determinasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,808 ^a	,653	,617	1,67404	,943

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan *R Square* yaitu sebesar 0,653 sehingga dapat disimpulkan bahwa 65,3% kinerja pegawai ASN Disporapar kabupaten Jombang dipengaruhi secara simultan oleh motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja ASN Disporapar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F, memperlihatkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan atau serempak berpengaruh terhadap kinerja ASN Disporapar Kabupaten Jombang. Ketiga variabel secara serentak memberikan pengaruh positif sebesar 65,3% terhadap kinerja pegawai ASN Disporapar, sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Disporapar.

Hasil penelitian selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Daiska Nurul Ambarani yang berjudul PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada Kasus PT Taspen Surakarta) yang menyimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ASN Disporapar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini diperlihatkan oleh koefisien regresi motivasi sebesar 0,311 serta uji signifikansi parsial (uji yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,057. Hal ini berarti ada atau tidak ada motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini disebabkan karena banyaknya pegawai yang sudah berumur dan mendekati masa pension yang berusia diatas 45 tahun

sebanyak lebih dari 50%. Para pegawai merasa sudah tercukupi kebutuhan hidupnya dengan penghasilan yang pasti, adanya jaminan kesehatan serta keamanan di hari tua dengan adanya program pension. Dari segi penghargaan atas kerja, mereka juga merasa dihargai oleh atasan serta ada program reward berupa tambahan penghasilan atas hasil kerja yang baik.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian oleh Jelita Caroline Inaray dkk, yang berjudul PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMANAH FINANCE DI MANADO, yang menghasilkan kesimpulan bahwa Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amanah Finance di Manado.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Disporapar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya jika Disiplin Kerja semakin tinggi akan mempengaruhi tingginya Kinerja pegawai ASN Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata kabupaten Jombang. Hal ini didukung oleh koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,663 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,114.

Kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri seseorang terhadap peraturan atau ketetapan yang biasanya didasari oleh sanksi yang berlaku agar mereka mentaati nya dan tidak sering melanggar sehingga setiap pekerjaan dapat berjalan lancar. Secara konseptual dan teoritis bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan kedisiplinan merupakan kunci utama dalam kesuksesan dan pencapaian hasil yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian semakin disiplin kerja ditaati maka semakin baik kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Heriyanto dan Siti Noor Hidayati (2016) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial maupun bersama-sama

dan variabel disiplin kerja memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Disporapar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini didukung oleh koefisien regresi Kemampuan Kerja sebesar 0,590 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,111.

Menurut pada Blanchard dan Hersey (2013), kemampuan kerja merupakan keadaan yang ada pada diri pegawai yang sungguh-sungguh berdaya guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang memiliki tujuan dan sasaran pembangunan yang dituangkan dalam dokumen Rencana Strategis untuk periode lima tahun. Agar tujuan sasaran tersebut dapat tercapai maka diperlukan kinerja yang tinggi dari setiap individu ASN sebagai unit terkecil dalam organisasi DISPORAPAR. Setiap pegawai ASN membuat kontrak kerja yang disebut Perjanjian Kinerja secara berjenjang dengan pimpinan yang menyatakan target-target pekerjaan yang harus dicapai oleh pegawai tersebut. Target-target kerja yang dibuat tersebut harus mengarah pada pencapaian target yang lebih besar yaitu target dan sasaran organisasi. Untuk itu, setiap pegawai harus memahami dan menjiwai target sasaran organisasi yang harus dicapai, sehingga setiap pekerjaan menjadi terarah. Dan dalam evaluasi kinerja pegawai, kadangkala ada target tidak tercapai sehingga membuat kinerja menjadi turun. Semakin kompeten pegawai semakin baik pula Kinerja Pegawai dalam mencapai target dan sasaran organisasi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Ketut Muliharta (2016) berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina menghasilkan kesimpulan bahwa ada pengaruh secara signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Puri Bagus Lovina, ada pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hotel Puri Bagus Lovina, dan juga ada pengaruh secara simultan kemampuan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan hotel Puri Bagus Lovina

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang di masa pandemic.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang di masa pandemi.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang di masa pandemic.
4. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang di masa pandemic.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Afandi, P (2018), *Manajemen Sumberdaya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru, Zanafa Publishing
- Almustofa, Resa (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai*. Universitas Diponegoro
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto (2021). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank DBS*. Tangerang Selatan, Jurnal Wacana Ekonomi
- Chodriyah, L. (2015). *Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Cito Putra Utama Cabang Semarang*. Fakultas Ekonomi
- Kasmir, 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Muliharta, Ketut (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap*

- Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE) Volume: 5 Nomor: 1 Tahun: 2015*
- Moheriono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rozi, Achmad, (2019) *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon*. Jurnal BIEJ Volume1 No.2 2019.
-2021. *Reinventing Human Resources Management :Creativity, Innovation And Dynamics*. Jogjakarta. Diandra Kreatif/Mirra Buana Media
- Sanjaya, Muhammad Taufik Rio (2015), *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hoel Ros In Yogyakarta*. Yogyakarta
- Susilaningsih, Nur (2008), *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*. Jurnal **EXCELLENT** | Vol. 1 No. 2 tahun 2008.Surakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Edisi Keduapuluh Tiga, Alfabeta. Bandung
- Subekhi, Akhmad, Jauhar, Mohammad.(2012). *Pengantar Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta. Prestasi Pustakarya
- Umar, Husein. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.