

# PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

*THE INFLUENCE OF WORK ABILITY AND WORK MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH*

\*Arifin Efendi<sup>1</sup>, Irwansyah<sup>2</sup>, Hazairin Habe<sup>3</sup>

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence\*:

e-mail: efendiarifin23@gmail.com

## Abstrak

Setiap organisasi baik itu pemerintah maupun swasta akan senantiasa berusaha untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan efektif dan efisien, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka akan memungkinkan kelancaran pelaksanaan aktivitas dan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Tenaga kerja memegang peranan utama setiap usaha pengadaan barang atau jasa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 60 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 32,3%. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 32,7%. Terdapat pengaruh kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 33,1%.

**Kata kunci:** Kemampuan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

## Abstract

Every organization, both government and private, will always strive to achieve the goals set effectively and efficiently, with the presence of good quality human resources, it will allow the smooth implementation of activities and can improve the performance of these employees. Manpower plays a major role in every business of procuring goods or services. This study aims to determine the influence of work ability and work motivation toward the employee performance at the Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. The type of research used in this study is an quantitative research model. This study used 60 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where the work ability (X1) and work motivation (X2) are independent variables and employee performance (Y) as the dependent variable. Based on data analysis, the hypothesis answers are as follows; There is an influence of work ability (X1) toward employee performance (Y), with a level of influence of 32,3%. There is an effect of work motivation (X2) toward employee performance (Y) with a level of influence of 32,7%. There is an influence of work ability (X1) and work motivation (X2) together toward employee performance (Y) with a level of influence of 33,1%.

**Keywords:** Work ability, work motivation, employee performance.

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik itu pemerintah maupun swasta akan senantiasa berusaha untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan efektif dan efisien, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka akan memungkinkan kelancaran pelaksanaan aktivitas dan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Tenaga kerja memegang peranan utama setiap usaha pengadaan barang atau jasa. Sebab pada hakekatnya, produksi dan teknologi adalah hasil kerja manusia juga.

Memasuki era perubahan yang serba cepat dan persaingan yang sangat ketat, dimana persaingan antar perusahaan yang terjadi bukan lagi merupakan persaingan antar gedung dan bukan pula persaingan diantara mesin dan peralatannya atau bukan pula persaingan antar modal, melainkan persaingan antar personil. Organisasi harus lebih memperhatikan dan menghargai sumber daya manusia, karena mereka adalah salah satu asset utama perusahaan. Oleh karena itu, system pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Robbins (2016: 87) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu dan bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja di dalam organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kerjasama pegawai yang ada di lingkungan organisasi tersebut, maka sangat diperlukan kebersamaan dan kekompakan hubungan antara mereka yaitu pimpinan dan yang dipimpin serta antar sesama pegawai, perlunya disiplin yang tinggi, kemampuan kerja yang tinggi, yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi oleh setiap pegawai serta ditunjang dengan adanya motivasi yang dibentuk oleh kemampuan kerja yang baik oleh pimpinan organisasi tersebut, maka akan tercipta semangat dan gairah kerja yang tinggi yang pada akhirnya menghasilkan Kinerja Pegawai yang baik pula.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul feeling dandidahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau

keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Kondisi yang terjadi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah saat ini adalah kemampuan kerja pegawai harus lebih ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai, motivasi kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat dan kinerja pegawai masih rendah terlihat dari pegawai dalam penyelesaian pekerjaan masih belum sesuai dengan target program kegiatan yang diharapkan, hal hal tersebut diatas membuat Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah tidak optimal.

Tabel diatas menunjukkan data keterlambatan pegawai pada bukan Juli yaitu sebanyak 20%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai belum sesuai harapan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian dengan memberi judul: "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah".

### TINJAUAN TEORITIS

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2017: 112).

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu dan bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung, yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam

| No | Bulan     | Persentase Tingkat Kehadiran Saat ini (%) | Persentase Tingkat Kehadiran Yang Diharapkan (%) |
|----|-----------|---|--|
| 1  | Januari   | 87%                                       | 100%   |
| 2  | Februari  | 87%                                       | 100%   |
| 3  | Maret     | 84%                                       | 100%   |
| 4  | April     | 88%                                       | 100%   |
| 5  | Mei       | 86%                                       | 100%   |
| 6  | Juni      | 84%                                       | 100%   |
| 7  | Juli      | 80%                                       | 100%   |
| 8  | Agustus   | 86%                                       | 100%   |
| 9  | September | 88%                                       | 100%   |
| 10 | Oktober   | 87%                                       | 100%   |
| 11 | Nopember  | 87%                                       | 100%   |
| 12 | Desember  | 90%                                       | 100%   |

Sumber: BPKAD Kabupaten Lampung Tengah, 2021

melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada dibawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesanggupan kerja  
Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepadanya.
2. Pendidikan  
Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhdap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
3. Masa Kerja  
Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. (Robbins, 2016: 147).

Motivasi berasal dari kata movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan teritegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Organisasi tidak hanya mengharapkan anggota mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan anggota tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat.

Handoko (2003: 52) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan suatu kekuatan individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya.

Menurut Handoko (2003: 78) motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah:

- 1) Penghasilan.
- 2) Penghargaan.
- 3) Pengembangan karier.
- 4) Bimbingan.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian para pegawai terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan. Baik buruknya kinerja tidak hanya di lihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seseorang dalam bekerja. Akan tetapi juga di ukur dari segi kualitasnya. Menurut Miner dalam Duha (2014:223) kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Selanjutnya kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hasibuan (2017: 67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai

prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa:

a. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

Berdasarkan kajian teori di atas, indikator pengukuran kinerja peneliti menggunakan teori Hasibuan (2017: 56) karena sesuai dengan keadaan pada objek penelitian, yaitu sebagai berikut:

- 1 Ketaatan terhadap jam kerja;
- 2 Bertanggung jawab terhadap pekerjaan;
- 3 Ketaatan pada prosedur kerja;
- 4 Dapat bekerjasama dengan rekan kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Berdasarkan tujuan yang hendak di capai maka penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel dengan menggunakan instrument penelitian dalam mengumpulkan data, analisis data yang bersifat kuantitatif/ statistic, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono: 2008).

Menurut Arikunto (2014) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25%. Populasi menggunakan jumlah pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah yaitu 62 orang.

Responden penelitian merujuk pada pendapat Arikunto (2014) sehingga responden yang digunakan adalah 60 orang, karena peneliti dan pimpinan tidak termasuk ke dalam responden.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga, data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur brosur serta dokumen kantor. (Sugiyono: 2008).

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini, maka teknik teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti .

2. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti..

3. Telaah dokumentasi dan kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku buku bacaan, dokumen dokumen, peraturan peraturan dan ketentuan undang undang serta kebijaksanaan

kebijaksanaan yang berkaitan dengan

pokok permasalahan. (Sugiyono: 2008).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Hipotesis Parsial Kemampuan kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, seperti dibawah ini:

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)    | 22.584                      | 4.519      |                           | 4.998 | .000 |
| Kemampuan Kerja | .512                        | .097       | .569                      | 5.263 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 5,263. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,672) dari  $t_{tabel}$  maka  $t_{hitung}$  5,263 >  $t_{tabel}$  1,672, sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ha menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X1) berpengaruh variabel terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Diterima. Oleh karena itu, variabel kemampuan kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel kemampuan kerja (X1) dan variabel kinerja pegawai (Y) adalah  $Y = 22,584 + 0,512X_1$  yang artinya setiap kali variabel kemampuan kerja meningkat sebesar 1 poin maka variabel kinerja pegawai akan meningkat di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah mencetak 0,512 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .569 <sup>a</sup> | .323     | .312              | 3.46547                    |

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,323 \times 100\% = 32,3\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan kerja (X1) menjelaskan perubahan variabel pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah menyumbang 32,3% sisanya

dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### b. Uji Hipotesis Parsial Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 24.471                      | 4.126      |                           | 5.931 | .000 |
| Motivasi Kerja | .476                        | .090       | .572                      | 5.310 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 5,310. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,672,  $t_{hitung}$  5,310 >  $t_{tabel}$  = 1,672, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $Y = 24,471 + 0,476X_2$  yang artinya untuk setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 poin maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,476 point.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai:

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .572 <sup>a</sup> | .327     | .316              | 3.45555                    |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,327 \times 100\% = 32,7\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) menjelaskan 32,7% perubahan variabel kinerja pegawai (Y), Cukup Baik sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### c. Uji Hipotesis Simultan Kemampuan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel kinerja

pegawai (Y) diuji hipotesis simultan variabel Kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 340.925        | 2  | 170.462     | 14.116 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 688.325        | 57 | 12.076      |        |                   |
|       | Total      | 1029.250       | 59 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja

Melalui uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 14,116 jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,162. Oleh karena itu, kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka determinan Kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .576 <sup>a</sup> | .331     | .308              | 3.47504                    |

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

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2$   $0,331 \times 100\% = 33,1\%$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 33,1%, dan sisanya 66,9% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

d. Analisis Regresi Berganda  
 Kemampuan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, data yang diperoleh dari perhitungan regresi berganda kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)      | 23.281                      | 4.609      |                           | 5.051 | .000 |
|       | Kemampuan Kerja | .219                        | .369       | .243                      | .593  | .556 |
|       | Motivasi Kerja  | .281                        | .341       | .338                      | .825  | .413 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :  
 $Y = 23,281 + 0,219X1 + 0,281X2$ .

1. Setiap nilai variabel kemampuan kerja meningkat 1 poin maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,219 point.

2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,281 point.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi X2 = 0,281 lebih besar dari pada koefisien regresi X1 = 0,219. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai, pengaruh variabel motivasi kerja lebih tinggi atau lebih penting daripada kemampuan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

## PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berdampak pada kinerja pegawai. Dari hasil penelitian uji hipotesis parsial melalui uji-t, terlihat bahwa kemampuan kerja menghitung kinerja pegawai sebesar 5,263, dan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $5,263 > t_{tabel}$  1,672. Koefisien determinasi Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 32,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah menyumbang 32,3% dan sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
2. Motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah Kabupaten Lampung Tengah memiliki

pengaruh variabel terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian melalui uji hipotesis parsial melalui uji-t didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar 1,672. Koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 32,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 32,7% di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah dan sisanya sebesar 68,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

3. Terdapat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah, hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis secara simultan kemampuan kerja dan motivasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil perhitungan uji F menghasilkan 14,116 hasil yang jauh lebih tinggi dari nilai  $F_{tabel} = 3,162$  dan taraf signifikansi 5%. Jadi  $F_{hitung}$  adalah lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Besarnya koefisien determinasi (KD) adalah 33,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 33,1%, dan sisanya 66,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut:

1. Peningkatkan kemampuan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kabupaten Lampung Tengah adalah dengan cara saling berkoordinasi dan bekerjasama dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga target pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan harapan.

2. Peningkatan motivasi kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kabupaten Lampung Tengah adalah dengan cara pimpinan dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sehingga para pegawai akan berkompetisi untuk bekerja lebih baik agar mendapatkan penghargaan.
3. Peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kabupaten Lampung Tengah dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan job description masing-masing pegawai serta melakukan controlling terhadap pekerjaan pegawai juga memotivasi mereka agar bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan:

1. Menambah variabel bebas selain kemampuan kerja dan motivasi kerja, seperti pengembangan SDM, budaya organisasi, dan sebagainya
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa semakin tinggi kemampuan yang dimiliki karyawan dan semakin tinggi motivasi akan mengakibatkan kinerja pegawai juga tinggi maka untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan kepada untuk lebih selektif dalam penempatan pegawai, memberikan pelatihan dan pendidikan serta seminar-seminar guna meningkatkan kemampuan dan motivasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur penelitian*. Rhineka Cipta. Jakarta.
- Duha, Timotus. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gibson, 2017. *Organization, Behavior, Structure & Process, edition 10*. Boston. USA
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Cetakan. Keempat belas*. BPF. Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2016. *Prilaku Organisasi Jilid 1*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian. Cetakan 4*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wursanto. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara