

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN GEDUNG AJI KABUPATEN TULANG BAWANG

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN GEDUNG AJI KABUPATEN TULANG BAWANG

Lidiawati^{1*}, Epi Parela²

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: lidiawatise@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk Mengetahui: (1) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (3) Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 23 responden.

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang, dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 72,9%. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang dengan tingkat pengaruh sebesar 84,8%. Terdapat pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang, dengan tingkat pengaruh sebesar 85,3%.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi, Lingkungan, Kinerja, Regresi.

Abstract

The aim of this research is to determine: 1. The effect of work ability on employee performance 2. The effect of work motivation on employee performance 3. The effect of work ability and work motivation together on employee performance in Gedung Aji District, Tulang Bawang Regency.

This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers to analyze the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 23 respondents.

Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of Work Ability (X1) on employee performance (Y) in Gedung Aji District, Tulang Bawang Regency, with an influence level (R-square) of 72,9%. There is an influence of Work Motivation (X2) on employee performance (Y) in Gedung Aji District, Tulang Bawang Regency with an influence level of 84.8%. There is an influence of Work Ability and Work Motivation together on employee performance in Gedung Aji District, Tulang Bawang Regency, with an influence level of 85.3%.

Keywords: Work Ability, Motivation, Environment, Performance, Regression.

PENDAHULUAN

Dinamika perkembangan teknologi informasi berimbas kepada tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan publik. Ilmu pengetahuan dan teknologi turut mengakselerasi gejala penyatuan persepsi terhadap suatu informasi sebagai trend setter. Fenomena ini dengan sendirinya menuntut profesionalitas dari pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat dengan menampilkan performa atau kinerja yang maksimal. Untuk itu pegawai harus memiliki kemampuan kerja yang mampu menjawab tantangan yang semakin kompleks di masa yang akan datang.

Faktanya, pegawai belum mampu menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan dengan baik. Hal ini berkaitan dengan kualitas dan kemampuan kerja aparatur yang belum sesuai harapan, misalnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sering mengabaikan Standar Operasional Prosedur (SOP). Selain itu, keterbatasan pengetahuan warga masyarakat tentang peran dan fungsi pegawai, menjadikan masyarakat tidak memiliki cukup pengetahuan tentang pengawasan terhadap tugas-tugas yang dijalankan oleh pegawai. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai

oleh seorang pegawai.

Fenomena yang terjadi di Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang terkait kemampuan kerja pegawai adalah, masih ada pegawai yang kurang menguasai teknologi terkini, kurang tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang seharusnya dapat diaplikasikan demi menunjang efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Para ahli manajemen berpendapat bahwa faktor lainnya yang dianggap efektif untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi. (Robbins, 2003) menyatakan bahwa motivasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Untuk itu sebuah organisasi dapat memberikan penghargaan atau rewards serta fasilitas tertentu sebagai alat untuk memotivasi pegawai. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan tertentu. Motivasi juga dipahami sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Fenomena yang terjadi di Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang antara lain motivasi pegawai yang rendah dalam antusiasme mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan sering tidak

dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Sangat disayangkan kondisi demikian masih terjadi, padahal di satu sisi pemerintah daerah telah berupaya memotivasi pegawai dengan, memberikan berbagai tunjangan dan insentif. Namun kesemuanya itu belum memberikan output yang maksimal guna memaksimalkan motivasi pegawainya.

Kondisi kemampuan kerja pegawai serta motivasi kerja yang lemah ini memunculkan dugaan bahwa persoalan tersebut berdampak langsung pada kondisi kinerja pegawai di Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang. Tingkat kinerja pegawai di Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang belum dapat dikatakan optimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik mengajukan meneliti dengan judul **"Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang "**.

KAJIAN TEORI

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. (Farlen, 2015) menyatakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai didalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi

ini pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat di mengerti 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 pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai nya(Ahiruddin, 2020). Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau pegawai pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karna itu, untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang

kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Selain kemampuan bekerja tentu seseorang perlu motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu di perhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berhubungan langsung dengan bawahan di tempat kerja. Pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya yakni dorongan kebutuhan, keinginan, dan rangsangan. Menurut (Maryato, 2003), motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong seseorang yang mendorong seseorang untuk bertindak. Jadi, dengan adanya motif dalam diri seseorang maka akan menimbulkan motivasi.

Kemudian (Irawan et al., 2020) menyatakan motivasi adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu.

Selain itu, menurut (Mangkunegara, 2017), motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa teori pengertian tentang motivasi di atas, maka

penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Beberapa penelitian sejenis terdahulu menjadi tolok ukur penulis dalam melakukan penelitian ini yaitu:

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat yang diteliti oleh (Josiah & Ahiruddin, 2020) dengan hasil penelitian pengujian hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja secara

Parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 41,6%.

METODE PENELITIAN

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini pada Bulan Mei Tahun 2023 sampai dengan Bulan Juli Tahun 2023. Adapun penulis melakukan penelitian ini pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pesawaran.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

1. 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.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui

orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studio dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

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

Metode Analisis

penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen (Uji Validitas dan Reabilitas)

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi person. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r tabel pada $\alpha = 0,05$ yaitu 0,413.

Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung skor item terhadap skor

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. Telah 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.

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, jenis penelitian ini adalah totalnya di atas 0,413 atau dikatakan tidak valid apabila nilai r hitung item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0,413. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefisien Korelasi Pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program SPSS 23. Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 10 pernyataan untuk variabel bebas (X_1, X_2) dan variabel terikat (Y) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik.

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Kemampuan Kerja (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,854 termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,800–1,000) artinya kemampuan kerja mempunyai ikatan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t hitung Kemampuan Kerja terhadap Kinerja sebesar $= 7.520 >$

Besarnya koefisien determinasi

Kemampuan Kerja terhadap Kinerja adalah 72,9 %. Dengan persamaan regresi Kemampuan Kerja dan Kinerja adalah sebesar $Y = 4.109 + 0.865 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Kemampuan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai pada Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang sebesar 0.865 point. Hal ini memberikan pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang sebesar 72,9 %, sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang. Hasil perhitungan diperoleh tingkat korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X_2) dan variabel Kinerja (Y) pada Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang sebesar 0,921 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai hitung $10.809 > \text{tabel} 1.714$. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 84,8%. Untuk model persamaan Motivasi Kerja regresinya adalah $Y = -1.727 + 1.015 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 1.015 point. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 84,8%, sedangkan sisanya sebesar 15,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji F hitung memperoleh hasil

sebesar 58.121 jauh lebih besar dari nilai F. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,924 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang, sebesar 85,3% dan sisanya sebesar 14,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Kemampuan Kerja terhadap Kinerja sebesar $= 7.520 > \text{ttabel} 1.714$. Dengan persamaan regresi $Y = 4.109 + 0.865 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Kemampuan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.865 point. Besarnya hubungan antara Kemampuan Kerja dan Kinerja sebesar 0,854 (Sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien Determinasi (KD) Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 72,9%, sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

2. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung $10.809 > \text{ttabel} 1.714$. Persamaan

regresi Motivasi Kerja dengan Kinerja adalah $Y = -1.727 + 1.015 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Kemampuan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 1.015 point. Besarnya hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja adalah 0,921 termasuk dalam kategori Sangat Kuat, sedangkan besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 84,8%, sedangkan sisanya sebesar 15,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

3. Terdapat pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang. dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 58.121 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3.422. Persamaan regresi berganda antara Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja adalah $Y = -1.892 + 0,166 X_1 + 0,854 X_2$. Besarnya pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 85,3% dan sisanya sebesar 14,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah 0,924 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

Terhadap. *Jurnal Dinamika Ekonomi*, 3(1), 555–562.

Josiah, T., & Ahiruddin. (2020). The Influence of Motivation and Discipline on Employee Performance Improvement in Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(1), 53–60.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Maryoto, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi* (edisi 1). Jakarta: Indeks Gramedia.

Siagian, S. (2014). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta.: PT. Rineka Cipta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Uyanto, S., Stanislaus. 2016. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, A. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES). *Jmms*, 4(1), 11–18.
<https://doi.org/10.24967/jmms.v4i1.594>
- Farlen, F. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda*. Yogyakarta: UPN Veteran.
- Irawan, I., Josiah, T., & Parel, E. (2020). *Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja*