

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN KELAPA TUJUH KOTABUMI LAMPUNG UTARA

THE INFLUENCE OF WORK ABILITIES AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DISTRICT COCONUT SEVEN CITY, BUMI, NORTH LAMPUNG

Metawati¹, Ahmad Hudalil²

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

*Correspondence: iqrararafat@gmail.com

Abstrak

Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan pada suatu instansi, maka keuntungannya akan diperoleh kedua pihak. Dengan adanya kemampuan kerja maka pegawai akan mampu memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi, maka dengan demikian tujuan yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 36 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu 2 variabel bebas X_1 dan X_2 serta 1 variabel terikat Y . Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 93%. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 95,4%. Terdapat pengaruh variabel kemampuan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 95,4%. Berdasarkan olah data analisis melalui uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan dinyatakan bahwa setiap variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat serta terdapat hal yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Organizations and employees are two things that need each other. If employees succeed in bringing progress to an agency, both parties will benefit. With work ability, employees will be able to make a positive contribution to the progress of the organization, so that the goals expected by the organization can be achieved optimally. This research aims to find out the influence of work ability and work motivation on employee performance in Kelapa Tujuh Subdistrict, North Lampung City. The type of research used in this research is a quantitative research model. This research used 36 research respondents. There are three variables in this research, namely 2 independent variables X_1 and X_2 and 1 dependent variable Y . Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of the work ability variable (X_1) on the employee performance variable (Y), with an influence level (R-square) of 93%. There is an influence of the work motivation variable (X_2) on the employee performance variable (Y), with an influence level of 95.4%. There is an influence of the work ability variable (X_1) and the work motivation variable (X_2) together on the employee performance variable (Y), with an influence level of 95.4%. Based on data analysis through hypothesis testing, both partially and simultaneously, it is stated that each independent variable has an influence on the dependent variable and there are things that need to be improved in order to improve employee performance in order to achieve organizational goals.

Keywords: Work Ability, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada sumber daya manusianya. Di antara indikator penentu kepuasan kerja dan prestasi kerja, pengembangan sumber daya manusia dipandang sebagai salah satu prediktor penting. Disisi lain dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, maka pengembangan sumber daya manusia yang baik harus di tumbuhkan sehingga diharapkan akan mampu mendorong pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga pada akhirnya akan mampu mencapai kinerja pegawai yang baik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia dan kompetensi dari anggotanya agar dapat terciptanya tujuan organisasi sesuai yang diharapkan. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum, proses pengembangan sumber daya manusia dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penelitian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan pegawai (baik potensinya maupun kinerja aktualnya). Dari masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan.

Terdapat beberapa faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara, diantaranya yaitu 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.

Kemampuan kerja pegawai diperlukan bagi organisasi, karena setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian kemampuan khusus untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang melakukan pekerjaan perlu disesuaikan dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan yang dimiliki individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Untuk menjamin peningkatan kinerja pegawai pada Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara, terdapat faktor lain yang harus diperhatikan, yaitu adanya motivasi. Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan. Demi tercapainya tujuan organisasi, organisasi sudah semestinya memberikan tenaga pendorong dari dalam yang menimbulkan hasrat pegawai untuk berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi dan mengapai tujuan organisasi yang diharapkan bersama.

Kinerja pegawai merupakan ukuran bagi sumber daya manusia di suatu instansi

dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan organisasi tersebut. Banyak sekali cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, diantaranya dengan system rekrutmen yang baik dan memberikan pelatihan kepada pegawai. Dengan demikian diharapkan para pegawai akan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kondisi-kondisi di atas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara”**.

KAJIAN TEORI

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Robbins dalam (Farlen, 2015), menyatakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam 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.

Menurut (Winardi, 2014) kemampuan (*ability*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Di dalam suatu organisasi sering kali terjadi pegawai tertentu walaupun mereka sangat termotivasi, mereka tidak memiliki kemampuan atau ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.

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 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. Kemudian, menurut Robbins dalam Wardani (2017: 27), kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan Kemampuan dalam penelitian ini adalah merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut pendapat (Wibowo, 2016), ada beberapa jenis kemampuan kerja, yaitu:

1. Kemampuan Intelektual, adalah kapasitas untuk melakukan aktivitas mental.
2. Kemampuan Kognitif, menunjukan kapabilitas berkaitan dengan akuisisi dan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah.
3. Kemampuan Emosional, sebagai bagian dari masalah kemampuan diantaranya tentang kecerdasan intelektual, dimana didalamnya termasuk kecerdasan emosional.
4. Kemampuan Fisik, diberi pengertian sebagai kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, *dexterity*

(ketangkasan), *strength* (kekuatan), dan karakteristik yang semacam.

Pada hakikatnya manusia memerlukan dorongan baik dalam dirinya atau dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu agar dapat memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Dalam buku (Darodjat, 2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal.

Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain Menurut (Hasibuan, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018: 51) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”. Lain halnya dengan Stefan Invanko dalam (Hamali, 2016) “mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan (Edison *et al.*, 2017), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut (Notoatmodjo, 2013), kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam pegawai itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi itu sendiri.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya. Dalam (Suparno, 2015), menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 4 kriteria, yaitu relevan, bermakna, praktis, dan tidak bias.

METODE PENELITIAN

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan dari Bulan November Tahun 2023 sampai dengan Bulan Februari Tahun 2024. Adapun penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara yang beralamat di Jl. Mayjen Alamsyah No. 71 Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara

Provinsi Lampung 34513. Menurut (Arikunto, 2017), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah populasi di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara adalah 37 orang pegawai.

Menurut (Arikunto, 2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang ada, yaitu sebanyak 36 orang responden. Dalam penelitian ini digunakan 10 orang responden diluar sampel untuk uji instrumen tersebut valid dan reliabel, guna mengetahui layak tidaknya instrumen tersebut digunakan sebagai alat ukur.

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 studi 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 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.

Metode Analisis

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian kuantitatif, jenis ini ialah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi SPSS. Agar dapat memperoleh data dari responden dengan baik, kuisisioner sebagai instrumen pengumpulan data penelitian harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Untuk itu kuisisioner tersebut harus diuji terlebih dahulu tingkat validitas dan reliabilitasnya, dengan mengujicobakan kepada responden non sampel di luar locus penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Uji Hipotesis Kemampuan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Kemampuan Kerja (X₁)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	10.050	1.655		6.072
	Kemampuan Kerja	.798	.037	.965	21.297

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 21,297. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,692, maka t_{hitung} 21,297 > t_{tabel} 1,692 sehingga dapat disimpulkan bahwa ; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel kemampuan kerja (X₁) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel kemampuan kerja (X₁) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel

kemampuan kerja (X₁) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 10,050 + 0,798X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel kemampuan kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara sebesar 0,798 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai adalah :

Tabel 2

Koefisien Determinasi Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.965 ^a	.930	.928	1.607

A. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,930 \times 100\% = 93\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja (X₁) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara sebesar 93%, sedangkan sisanya sebesar 7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

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

Tabel 3
Uji Hipotesis Semangat Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3.003	1.584		1.896	.066
	Motivasi Kerja	.936	.035	.977	26.660	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 26,660. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,692, maka t_{hitung} 26,660 > t_{tabel} = 1,692, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel

motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 3,003 + 0,936X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,936 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah:

Tabel 4
Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.953	1.300

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 = $0,954 \times 100\% = 95,4\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 95,4%, sedangkan sisanya sebesar 4,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Uji hipotesis simultan variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 22 adalah:

Tabel 5
Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1201.594	2	600.797	345.372	.000 ^b
	Residual	57.406	33	1.740		
	Total	1259.000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

Dari uji F didapat F_{hitung} sebesar 345,372 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,295

maka kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja

pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.952	1.319

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

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,954 \times 100\% = 95,4\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 95,4% dan sisanya sebesar 4,6% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 7
Perhitungan Regresi Berganda Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.278	2.114		1.550	.131
	Kemampuan Kerja	.037	.185	.045	.200	.843
	Motivasi Kerja	.894	.214	.933	4.180	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 3,278 + 0,037X_1 + 0,894X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kemampuan kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,037 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu point,

maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,894 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_2 = 0,894$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_1 = 0,037$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan variabel kemampuan kerja

dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara.

Pembahasan

Hasil penelitian dinyatakan bahwa variabel kemampuan kerja (X_1) di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara dalam kategori sangat kuat yaitu sebesar (0,965). Melalui uji hipotesis parsial atau melalui uji t (*test*) diperoleh nilai t_{hitung} variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar $21,297 > t_{tabel}$ 1,692. Persamaan regresi antara variabel Kemampuan kerja dan variabel kinerja pegawai di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara adalah sebesar $Y = 10,050 + 0,798X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel kemampuan kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara sebesar 0,798 point. Hal ini memberikan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara sebesar 93%, sedangkan sisanya sebesar 7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara dalam kategori sangat kuat yaitu sebesar (0,977). Melalui uji hipotesis parsial atau melalui uji t (*test*) diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 26,660 dan $> t_{tabel}$ 1,692. Persamaan regresi variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara adalah sebesar $Y = 3,003 + 0,936X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara

sebesar 0,936 point. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 95,4%, sedangkan sisanya sebesar 4,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh hasil sebesar 345,372 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,295. Persamaan regresi berganda variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara adalah $Y = 3,278 + 0,037X_1 + 0,894X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kemampuan kerja dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 95,4% dan sisanya sebesar 4,6% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

KESIMPULAN

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

1. Terdapat pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja pegawai di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara terlihat dari hasil uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar $21,297 > t_{tabel}$ 1,692. Persamaan regresi antara variabel kemampuan kerja dan variabel kinerja pegawai di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara adalah sebesar $Y = 10,050 + 0,798X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel kemampuan kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara sebesar 0,798 point. Hal

ini memberikan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara sebesar 93%, sedangkan sisanya sebesar 7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

2. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara terlihat dari Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar sebesar 26,660 dan $> t_{tabel}$ 1,692. Persamaan regresi variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara adalah sebesar $Y = 3,003 + 0,936X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara sebesar 0,936 point. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 95,4%, sedangkan sisanya sebesar 4,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh hasil sebesar 345,372 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,295. Persamaan regresi berganda variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai di Kelurahan Kelapa Tujuh Kotabumi Lampung Utara adalah $Y = 3,278 + 0,037X_1 + 0,894X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kemampuan kerja dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 95,4% dan sisanya sebesar 4,6% akibat

penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Refika Aditama.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Farlen, F. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*. Yogyakarta: UPN Veteran.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2013). *Perilaku Organisasi*. Rineka Cipta.
- Suparno, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. (2014). *Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Manajemen*. Mandar Maju.