

Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Odaligoziduhu Halawa¹

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail: oda15halawa@gmail.com

Abstrak

Sampai saat ini kinerja Pemerintah Daerah masih terus merupakan sorotan karena pelayanan kepada masyarakat belum dilakukan secara optimal. Faktor yang sering disoroti sebagai penyebab rendahnya kinerja pegawai adalah kemampuan dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bawolato Kabupaten Nias. Penelitian dilakukan dengan meminta kesediaan responden untuk mengisi kuesioner. Unit analisis adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga honorer yang bekerja pada Kantor Camat Bawolato Kabupaten Nias. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sensus dan meminta kesediaan seluruh pegawai yang bekerja pada obyek penelitian untuk mengisi kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa data penelitian adalah valid dan dapat diandalkan (reliable). Selanjutnya hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal dan tidak terdapat multikolinieritas. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menambah dukungan terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu dan secara praktis berguna sebagai masukan bagi pimpinan Kantor Camat Bawolato Kabupaten Nias dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: kinerja pegawai, kemampuan, motivasi

Abstract


Until now the performance of the Regional Government is still in the spotlight because services to the community have not been carried out optimally. Factors that are often highlighted as the cause of low employee performance are work ability and motivation. This study aims to obtain empirical evidence of the effect of ability and work motivation on employee performance at the Bawolato District Office, Nias Regency. The research was conducted by asking respondents' willingness to fill out a questionnaire. The unit of analysis is Civil Servants (PNS) and honorary workers who work at the Bawolato Sub-district Office, Nias Regency. Determining the number of samples in this study was carried out using the census method and asking the willingness of all employees working on the research object to fill out a questionnaire. Data were analyzed using the SPSS program. The results of testing the data indicate that the research data is valid and reliable. Furthermore, the results of testing the classical assumptions show that the data has a normal distribution and there is no multicollinearity. The results of hypothesis testing show that the ability and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. The results of the F test indicate that simultaneously the ability and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. The results of this study add support to the results of previous research and are practically useful as input for the leadership of the Bawolato sub-district office, Nias Regency, in an effort to improve employee performance.

Keywords: employee performance, ability, motivation

Submitted
17-12-2022

Accepted
18-01-2023

Published
18-01-2023

 : <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.57>

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pekerjaan dan tugas dalam menjalankan tupoksi merupakan suatu kewajiban bagi seluruh anggota yang ada dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam menjalankan tugas dan kewajiban dimaksud tentunya terdapat suatu tujuan yang sama diantara seluruh anggota organisasi yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi harus mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan untuk dapat dijadikan sebagai pedoman dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi.

Kantor Camat Bawolato Kabupaten Nias adalah satu dari sepuluh kecamatan yang ada di Kabupaten Nias yang merupakan kecamatan dengan penduduk terbanyak di Kabupaten Nias, yaitu sebanyak 25.113 jiwa (sumber: BPS Kabupaten Nias, 2020). Dalam menjalankan tugas pokoknya, setiap pegawai Kantor Camat Bawolato Kabupaten Nias yang merupakan ujung tombak pemberian pelayanan kepada masyarakat, diharapkan pegawai memiliki kemampuan bekerja secara professional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga mereka bekerja.

Kinerja merupakan suatu hasil yang diberikan oleh seorang anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya. Suatu harapan bagaimana setiap orang berperilaku dalam bekerja, akan menunjukkan perannya dalam suatu organisasi (Laia, Halawa, Lahagu, 2022).

Tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi dan digitalisasi dihadapkan dengan permasalahan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin

tajam diberbagai bidang kehidupan masyarakat diantaranya adalah faktor kemampuan kerja, sehingga menuntut pegawai supaya lebih berkualitas dan professional. Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan (Larosa et al., 2022). Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya merupakan suatu perwujudan dari kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya (Sembiring, Jufrizen & Tanjung, 2021; Wau, 2022).

Pemerintah Indonesia baik pusat maupun di daerah memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur negara dan daerah dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural ataupun yang bersifat fungsional. Program pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kapasitas pegawai saja tidaklah cukup, diperlukan upaya-upaya pembinaan dan strategi dalam motivasi pegawai dalam upaya untuk menumbuhkan dan meningkatkan pelayanan-pelayan kepada masyarakat.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai pelaksana dari tuntutan reformasi (Werni, 2022). Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan

profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan yang ada.

Pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong bagi pegawai dengan tujuan sebenarnya akan menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik secara positif ataupun negative (Halawa, 2019). Selain itu, Pengertian motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul karena adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Bagaimana memotivasi para pegawai agar dapat lebih bekerja secara efisien dan efektif dalam upaya peningkatan kinerja, merupakan persoalan yang sering kali dihadapi para pemimpin organisasi. Berlandaskan pada teori ataupun hasil-hasil penelitian para ahli, sebagian pemimpin organisasi menggunakan imbalan-imbalan yang sifatnya ekstrinsik (seperti gaji, keamanan kerja, kondisi kerja) untuk memotivasi pegawainya

Mengingat pentingnya peranan motivasi dalam memberikan pengaruh terhadap tingkah laku pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh pada hasil kinerja yang dicapai. Para ahli dibidang organisasi pada umumnya sependapat bahwa keberhasilan seorang pemimpin organisasi dalam meningkatkan hasil kerja bawahannya, akan sangat tergantung kepada kondisi motivasi yang diciptakannya dalam menggerakkan dan mendorong bawahannya (Adha, Oomariah & Hafidzi, 2019; Zega, 2022).

METODE

Penelitian di lakukan pada Kantor Camat Bawolato Kabupaten Nias. Dengan menjadikan seluruh pegawai negeri sipil dan honorer sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 28 orang. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian

kuantitatif (dengan data-data berbentuk angka) dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) yang dibagikan kepada seluruh responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan analisis deskriptif data, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Berikut ini dipaparkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas.

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen (kuesioner) yang digunakan merupakan alat pengukur yang valid untuk masing-masing konstruk. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment pearson , yaitu dengan menghitung korelasi dari masing-masing indikator terhadap total skor. Apabila nilai korelasi *product moment* (r) di atas 0,3 maka indikator dipandang valid sebagai pengukur konstruk.

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi instrument.Uji ini dilakukan dengan memperhatikan nilai Cronbach Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS disajikan pada table 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r)	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	5	0,548-0,733	0,765	Valid dan Reliabel
Kemampuan	7	0,367-0,667	0,686	Valid dan Reliabel
Motivasi Kerja	12	0,378-0,716	0,731	Valid dan Reliabel

Sebagaimana disajikan pada tabel 1, seluruh instrumen penelitian ini memiliki validitas dan reliabilitas yang memenuhi batas ambang. Dengan demikian, data penelitian ini dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

2. Pengujian Hipotesis Penelitian

Alat statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda (multi regression). Hal ini sesuai dengan rumusan masalah, tujuan serta hipotesis-hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini. Regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu modal prediktif tunggal.

Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam persamaan berikut ini :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Kemampuan

X2 : Motivasi Kerja

e : Error

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji pada taraf signifikansi 5%. Kriteria pengambilan keputusan dalam melakukan penerimaan dan penolakan setiap hipotesis adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel untuk masing-masing koefisien regresi. Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, maka hipotesis nol (H0) tidak dapat ditolak. Dan apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka H0 ditolak. Selain kriteria perbandingan t hitung dengan t tabel, juga digunakan kriteria nilai p value (kekuatan koefisien regresi dalam menolak H0). Jika p value = 0,05 maka H0 ditolak dan apabila p value > 0,05 maka Ho tidak dapat ditolak.

Tabel 2. Model Persamaan Regresi Coefficientsa

Model Persamaan Regresi Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
1	(Constant)				
	Kemampuan				
	Motivasi Kerja				

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.760	3.207		2.484	.025	
	Kemampuan	.230	.146	.414	2.020	.050	1.012
	Motivasi Kerja	.298	.112	.639	2.276	.039	1.022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 2, maka persamaan regresi yang terbentuk dari uji regresi berganda ini adalah:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 4,760 + 0,230 K + 0,298 MK + e \dots \dots \dots$$

Dari hasil estimasi, dapat dilihat bahwa variabel kemampuan dan motivasi kerja menunjukkan arah koefisien yang positif dan semuanya signifikan dengan alpha 5%. Dari persamaan yang diperoleh, dapat diketahui bahwa secara berturut-turut variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja dengan koefisien regresi 0.298 dan kemampuan dengan koefisien regresi 0,230.

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen yaitu kemampuan dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama), yaitu dengan membandingkan F Hitung dengan F Tabel dengan tingkat kepercayaan 95% dan signifikansi 0,05. Hasil estimasi regresi untuk uji F disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	83.702	3	27.901	10.091	.000 ^a
	Residual	116.124	42	2.765		
	Total	199.826	45			

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

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	83.702	3	27.901	10.091	.000 ^a
	Residual	116.124	42	2.765		
	Total	199.826	45			
a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh F hitung sebesar 10,091 dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dan tingkat signifikansi 0,05, df 1 (jumlah variable - 1) = 3-1 = 2 dan df 2 (n-k-1) atau 28-3-1 = 24, hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 1,699 (lihat tabel pada lampiran). Pada tabel 4.3 nilai F hitung > F tabel (10,091 > 1,699) yaitu hasil pengujian model keseluruhan diperoleh nilai F sebesar 10,091 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa kemampuan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan variasi kemampuan, motivasi kerja, dan kepemimpinan diestimasi melalui koefisien determinasi. Hasil pengolahan data yang menunjukkan koefisien determinasi disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.377	1.663

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

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R²) adalah 0,377 artinya 37.7% variasi dari semua variabel bebas yakni kemampuan dan motivasi kerja dapat menerangkan variabel tidak bebas yaitu kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar

62.7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pengujian masing-masing hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi dan signifikansi. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis penelitian.

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 penelitian ini memprediksikan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien regresi adalah sebesar 0,230 dengan probabilitas 0.050. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian yang ditunjukkan melalui tanda koefisien regresi, nilai probabilitas yang lebih kecil dari alpha 5%, dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel (2,020 > 1,96). Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian tidak dapat ditolak atau diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan kerja pegawai, maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 penelitian ini memprediksikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien regresi adalah sebesar 0,298 dengan probabilitas 0.039. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian yang ditunjukkan melalui tanda koefisien regresi, nilai probabilitas yang lebih kecil dari alpha 5%, dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel (2,276 > 1,96). Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian tidak dapat ditolak atau diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kemampuan dan motivasi kerja, secara bersama-sama dan signifikan

mempengaruhi kinerja pegawai, dan secara parsial semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, variabel motivasi merupakan faktor yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai, selanjutnya adalah kemampuan pegawai.

Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan motivasi kerja dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 37.7%. Sedangkan 62.3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis deskriptif, skor rata-rata empiris variabel kemampuan dan motivasi kerja berada di atas skor rata-rata teoritisnya. Namun demikian, masih terdapat responden yang memiliki skor di bawah skor rata-rata empiris. Hal ini mengindikasikan masih terdapat pegawai Kantor Camat Bawolato Kabupaten Nias yang kemampuan dan motivasi kerjanya masih belum optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang dilakukan dengan metode survei dengan menyebarkan kuesioner dalam hal mengumpulkan data. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Kantor Camat Bawolato Kabupaten Nias dengan jumlah responden penelitian sebanyak 28 orang. Dalam hal mengolah data, penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yang bertujuan mencari bukti empiris tentang pengaruh kemampuan dan motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Bawolato Kabupaten Nias. Terbukti bahwa ada pengaruh antara kemampuan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dengan tingkat signifikansi <

0,05, hal ini dapat dilihat pada persamaan regresi berganda.

Dengan uji t (parsial), terbukti bahwa kemampuan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis t (parsial). Dengan uji F, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis deskriptif, secara rata-rata empiris skor kemampuan, dan motivasi kerja berada di atas skor teoritisnya. Dengan kata lain, secara rata-rata kemampuan dan motivasi kerja tergolong baik. Walaupun demikian, masih terdapat responden yang memiliki skor rendah baik itu dalam hal kemampuan, dan motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang kemampuan dan motivasi kerjanya belum optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55-62.
- BPS Kabupaten Nias. (2020). Statistik Jumlah Penduduk.
- Halawa, O. (2019). Pengaruh Pengorganisasian Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kesbangpol Kabupaten Nias. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Pembnas (Jam Pembnas)*, 5(1), 31-36.
- Laia, O., Halawa, O., & Lahagu, P. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Pelayanan

- Publik. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 70-76.
- Larosa, Y. M., Laia, O., Halawa, O., & Telaumbanua, W. A. (2022). Peranan Sistem Pengorganisasian Dalam upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 363-367.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 37-47.
- Werni, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 28-36.
- Zega, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 63-69.