

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kundur

Raja Silvia Maharani¹, Abd Rasyid Syamsuri², Anggia Paramitha³

¹ Mahasiswa S1 Manajemen, Universitas Riau

^{2,3} Dosen Manajemen, Universitas Riau

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kundur. Jenis penelitian ini adalah penelitian Deskriptif dan Inferensial, Teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini yaitu sampel jenuh, di mana seluruh karyawan di jadikan sampel dan populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai kantor Kecamatan Kundur yang berjumlah 38 pegawai. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument yang membuktikan hasil penelitian, untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS (Statistical Product Service Solutions). Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa: 1) terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, 2) terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, 3) terdapat pengaruh secara simultan kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kundur.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract

This research aims to analyze the influence of work ability and work motivation on the performance of Kundur District office employees. This type of research is descriptive and inferential research. The sampling technique for this research is a saturated sample, where all employees are used as samples and the population in this research is all Kundur District office employees, totaling 38 employees. Data collection in this research uses a questionnaire as an instrument that proves the research results. To test the hypothesis in this research using the multiple linear regression analysis method with the help of SPSS (Statistical Product Service Solutions). The results of this research prove that: 1) there is a positive and significant influence of work ability on employee performance, 2) there is a positive and significant influence of work motivation on employee performance, 3) there is a simultaneous influence of work ability and work motivation on the performance of Kundur District office employees.

Keywords: Work Ability, Work Motivation, Performance

✉ Corresponding author : rajasilvia01@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya yang dikelola secara profesional dan senantiasa didorong untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerjanya sehingga dapat mencapai segala tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Sebagai bagian dari pegawai pemerintah baik abdi negara maupun abdi masyarakat sama-sama berperan sebagai pemikir, perencana dan pendorong partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, menjaga persatuan dan kesatuan negara dengan setia sepenuhnya pada Pancasila dan Undang-Undang Tahun 1945, serta berperan sebagai pemelihara dan pengawas pelaksanaan pembangunan itu sendiri. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara dan merupakan sumber daya penting bagi keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional.

Hal yang harus diperhatikan didalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka diperlukan beberapa aspek yang harus dilakukan lembaga dan organisasi. Oleh karena itu instansi perlu mengadakan evaluasi terhadap pegawainya untuk mengetahui apakah kinerja mengalami peningkatan atau malah sebaliknya. Dengan demikian instansi dapat menentukan langkah-langkah apa saja yang perlu dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja yang menjadi tujuan dan sasaran. Adapun langkah-langkah yang perlu dilaksanakan oleh instansi dalam tercapainya kinerja pegawai diantaranya adalah melihat bagaimana kemampuan kerja dan motivasi pegawainya

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan kemampuan kerja. Kemampuan (*ability*) merupakan kesanggupan seseorang atau individu untuk melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepadanya. Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Kemampuan atau ability menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan (Wibowo, 2016). Semakin tinggi kemampuan seorang pegawai dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi kemampuan pegawai sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai.

Selain faktor Kemampuan kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah keadaan yang menggerakkan orang menuju tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan/instansi. Motivasi perlu diberikan oleh organisasi, dimana segala kegiatan dan tugas yang dilandasi oleh motivasi tinggi maka kinerjanya pun akan tinggi (Tanjung, 2015). Kurangnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya membutuhkan waktu lebih lama dari biasanya.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk meneliti pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sebuah penelitian yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara menemukan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bakri (2018) menyatakan bahwa kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, karena disaat seseorang memiliki kemampuan yang baik, ia akan lebih mudah mengatasi tantangan, menyelesaikan tugas dengan efisien, dan memberikan hasil yang optimal. Penelitian yang juga dilakukan oleh (Wuwungan et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan individu, karena disaat seorang memiliki motivasi baik, individu tersebut cenderung memiliki semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan peneliti maka hasil yang di dapatkan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Pra survei Kinerja

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah Responden
1.	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	5	33%	10	67%	15
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai	7	47%	8	53%	15
3.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai arahan dan waktu yang telah ditentukan	4	27%	11	73%	15
4.	Saya bersedia melakukan pekerjaan sebelum diperintah dahulu oleh atasan	4	27%	11	73%	15
5.	Saya sering memberikan ide-ide baru untuk perbaikan proses kerja	6	40%	9	60%	15

Sumber: Kantor Kecamatan Kunder, (2024)

Hasil pra survei yang telah dilakukan pada 15 pegawai kantor Kecamatan Kunder menyatakan bahwa 67% pegawai tidak mampu mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan, 53% pegawai merasa tidak menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai, 73% pegawai belum mampu mengerjakan tugas sesuai arahan dan waktu yang telah ditentukan, 73% pegawai merasa tidak bersedia melakukan pekerjaan sebelum diperintah dahulu oleh atasan, dan 60% pegawai tidak memberikan ide-ide baru untuk perbaikan proses kerja.

Tabel 2. Hasil Pra Survei Kemampuan Kerja

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah responden
1	Saya selalu berkeaktifitas dan berinovasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	6	40%	9	60%	15
2	Saya memiliki kemampuan dan keahlian untuk mengoperasikan komputer dalam menyelesaikan pekerjaan saya	5	33%	10	67%	15
3	Latar belakang pendidikan yang saya miliki sangat membantu saya untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	6	40%	9	60%	15

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah responden
4	Menurut saya semakin sering intensitas saya mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan bidang kerja yang digeluti, akan semakin memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan saya	7	47%	8	53%	15

Sumber: Kantor Kecamatan Kundur, (2024)

Berdasarkan hasil pra survei terkait kemampuan kerja menyatakan bahwa 60% pegawai tidak mempunyai kreatifitas dan inovasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, 67% pegawai kurang memiliki kemampuan dan keahlian untuk mengoperasikan komputer dalam menyelesaikan pekerjaan, 60% pegawai tidak memiliki latar belakang pendidikan untuk membantu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan 53% pegawai tidak merasa semakin sering intensitas mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan bidang kerja yang digeluti, akan semakin memudahkannya menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 3. Hasil Pra Survei Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah responden
1.	Saya bersedia mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	7	47%	8	53%	15
2.	Saya selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan kerja	5	33%	10	67%	15
3.	Saya mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan	4	27%	11	73%	15
4.	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	6	40%	9	60%	15

Sumber: Kantor Kecamatan Kundur, (2024)

Hasil tabel pra survei motivasi kerja menyatakan 53% tidak bersedia mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, 67% pegawai tidak ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan kerja, 73% pegawai tidak mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan, dan 60% kurang giat bekerja walau adanya kesempatan yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu.

Kemampuan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan keberhasilan seseorang dalam dunia kerja. Kemampuan kerja mengacu pada pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman untuk melakukan tugas sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Apalagi era teknologi saat ini, para karyawan pasti membutuhkan keterampilan lebih agar bisa mengikuti era perkembangan teknologi. Jika pegawai kompeten secara fisik

dan intelektual, maka dapat mempengaruhi tercapainya tujuan suatu organisasi atau lembaga.

Selain faktor kemampuan kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Kurangnya motivasi dalam diri pegawai tidak membuat mereka menganggap bahwa setiap tugas yang diberikan kepadanya merupakan tantangan untuk membawanya maju, tetapi bagi pegawai tugas tidak lebih dari kewajiban mereka sebagai seorang pegawai, akibatnya pegawai sering menunda atau memperlambat pekerjaan, kinerja menurun, kurang disiplin dan terjadi penurunan persentase dalam hal kehadiran. Hal-hal tersebut mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Selain itu, sebagian pegawai kurang semangat dalam bekerja atau pegawai juga merasa bosan dengan pekerjaan yang tidak mengalami pengembangan, sehingga mereka merasa jenuh dengan apa yang dikerjakan.

Berdasarkan fenomena permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kundur".

METODOLOGI

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Kecamatan Kundur yang beralamat di Jl. Ahmad Yani. Kecamatan Kundur, Kabupaten Karimun, Kepulauan Riau, dan waktu penelitian ditahun 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Kundur yang berjumlah 38 orang. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan untuk dipelajari. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah yang relatif kecil. Dengan demikian, seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Kundur berpartisipasi dalam penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan data berbentuk angka untuk proses analisis. Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan data secara sistematis. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumber pertama melalui kuesioner yang diisi oleh Pegawai Kantor Kecamatan Kundur dan wawancara. Sementara itu, data sekunder berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku-buku yang berhubungan dengan kemampuan kerja, motivasi kerja, serta kinerja.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi mendalam mengenai variabel penelitian dari pegawai kantor Kecamatan Kundur. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup untuk mengukur variabel penelitian yang didistribusikan kepada 38 pegawai kantor Kecamatan Kundur. Dokumentasi mencakup pengumpulan data melalui dokumen terkait, seperti laporan kinerja pegawai kantor Kecamatan Kundur. Studi pustaka dilakukan dengan mengacu pada buku-buku dan jurnal ilmiah untuk memperkuat landasan teori yang digunakan dalam penelitian.

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur variabel dengan akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan untuk menilai keabsahan butir pertanyaan, sementara uji reliabilitas mengevaluasi konsistensi jawaban responden (Ghozali, 2018). Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, untuk memverifikasi bahwa model regresi yang digunakan sesuai dengan asumsi statistik. Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa distribusi residual dengan menggunakan analisis grafik dan statistik, sedangkan uji multikolinearitas mengukur korelasi antar variabel independen dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada ketidaksamaan varians dari residual.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Analisis deskriptif digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data dalam bentuk deskripsi yang sistematis (Ghozali, 2018). Selanjutnya, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai kantor Kecamatan Kundur, serta memberikan rekomendasi untuk peningkatan kualitas kinerja pegawai Kecamatan Kundur tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner terhadap 38 responden di kantor Kecamatan Kundur, yang mencakup karakteristik jenis kelamin dan usia. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 20 pegawai laki-laki (52,6%) dan 18 pegawai perempuan (47,4%), menunjukkan lebih banyaknya pegawai laki-laki. Dari segi usia, mayoritas responden berusia 37-46 tahun (39,5%), menandakan bahwa sebagian besar berada dalam usia produktif.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai kantor Kecamatan Kundur berada pada kategori baik dengan rata-rata nilai (4,00%). Aspek tertinggi adalah hasil sesuai standar (4,45), yang menunjukkan bahwa pegawai kantor Kecamatan Kundur berhasil mencapai kinerja yang diharapkan atau sesuai standar yang telah ditentukan. Namun, melakukan pekerjaan sebelum diperintah mendapat nilai terendah (3,50), yang berarti pegawai kurang memiliki inisiatif dalam bekerja, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan selalu menunggu perintah dari atasan, akibatnya proses kerja menjadi lamban, target sulit tercapai tepat waktu, dan beban kerja atasan meningkat karena harus terus memberikan arahan. Kemampuan kerja juga dinilai baik dengan rata-rata (4,00%), terutama dalam mampu mengoperasikan komputer (4,29). Kendati demikian, memiliki kreatifitas dan masa kerja (3,89). Motivasi kerja pegawai berada pada kategori baik dengan skor rata-rata (3,74%), di mana apresiasi dalam bekerja merupakan faktor pendorong utama (4,16). Sebaliknya, memiliki kesempatan untuk berpartisipasi memiliki skor terendah (3,42), yang dapat disebabkan kurangnya keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan atau kontribusi dalam ide-ide inovatif. Secara keseluruhan, terdapat aspek-aspek yang perlu ditingkatkan untuk memaksimalkan kinerja, kemampuan kerja dan motivasi pegawai.

Uji validitas dilakukan untuk menentukan keabsahan kuesioner dengan menggunakan SPSS Versi 25. Jika *Corrected Item Total Correlation* > 0,5 pada tingkat signifikansi

0,05 dengan 38 responden, maka kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai memiliki *Corrected Item Total Correlation* > 0,5, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan metode Cronbach Alpha menunjukkan semua variabel memiliki nilai di atas 0,60 (kemampuan kerja 0,899, motivasi kerja 0,832, dan kinerja pegawai 0,942), yang berarti kuesioner tersebut reliabel.

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi dapat digunakan sebagai prediktor yang baik. Uji normalitas menunjukkan distribusi data residual normal dengan nilai Asymp. Sig (0,077 > 0,05). Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel bebas, dengan nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, menghasilkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	7,664	2,644		2,899	.006
Kemampuan Kerja (X1)	.527	.181	.409	2,918	.006
Motivasi Kerja (X2)	.445	,176	.355	2,533	.016

Sumber : Data Hasil Penelitian, (2024)

Berdasarkan nilai koefisien masing-masing regresi maka dapat dimasukkan rumus persamaan regresi lineat berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,664 + 0,527 + 0,445 + e$$

Interpretasinya :

1. Nilai a sebesar 7,664 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi X1 (b1) sebesar 0,527, mempunyai pengaruh yang positif. Menyatakan apabila kemampuan Kerja (X1) meningkat satu persen maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,527 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
3. Nilai koefisien regresi X2 (b2) sebesar 0,445 yang bernilai positif menyatakan bahwa jika motivasi Kerja (X2) meningkat satu persen maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,445 persen dengan syarat variabel bebas lainnya bernilai tetap.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Parsial (t)

Pengujian menggunakan uji t dilakukan untuk melihat seberapa signifikan dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	7,664	2,644		2,899	.006
Kemampuan Kerja (X1)	.527	.181	.409	2,918	.006
Motivasi Kerja (X2)	.445	,176	.355	2,533	.016

Sumber : Data Hasil Penelitian, (2024)

1. Kemampuan Kerja diketahui t-hitung sebesar (2,918) > t-tabel (1,688) dan nilai sig 0,006 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan H1 diterima artinya Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Motivasi Kerja diketahui t-hitung sebesar (2,533) > t-tabel (1,688) dan nilai sig 0,016 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan H2 diterima artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Simultan (F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel independen/bebas (X) terhadap variabel dependen/terikat (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.989	2	65.994	11.171	<.001 ^b
	Residual	206.774	35	5.908		
	Total	338.763	37			

Sumber : Data Hasil Penelitian, (2024)

Disimpulkan F hitung sebesar (11,171) > (3,27) dengan nilai sig 0,001 < 0,05. Artinya bahwa variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinasi (R2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien berkisar antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.390	.355	2.431

Sumber : Data Hasil Penelitian, (2024)

Nilai determinasi yang dilihat pada R Square yang sebesar 0,390 terhadap variabel dependen (Y). Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel Kemampuan Kerja dan variabel Motivasi Kerja sebesar 39% terhadap variabel Kinerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kundur, karena kemampuan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja, sebaliknya kemampuan kerja yang rendah akan menurunkan kinerja itu sendiri. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0,527. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kemampuan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,527 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini diketahui bahwa nilai t hitung sebesar (2.918) > t tabel (1,688) dengan signifikan 0.006 < 0.05 artinya variabel kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Harefa & Telaumbanua, 2022) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa kemampuan menunjukkan suatu kapasitas pegawai untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Pegawai yang memiliki kemampuan yang baik akan lebih mampu beradaptasi dengan berbagai situasi, bekerja secara efektif, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dan penelitian yang juga dilakukan oleh (Josiah et al., 2019) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kundur. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya motivasi kerja yang rendah menurunkan kinerja itu sendiri. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,445. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,445 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini diketahui bahwa nilai t hitung sebesar (2.533) > t tabel (1,688) dengan signifikan 0.016 < 0.05 artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Efendi et al., 2022) juga menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antar motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi yang kuat cenderung mendorong dirinya untuk melakukan sesuatu. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Halawa, 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi

menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik secara positif ataupun negative.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 11.171, maka jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,171 > 3,27$) dengan signifikan ($0,001 < 0,05$) artinya kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama dan simultan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor Kecamatan Kunder. Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kemampuan dan motivasi kerja turut berperan penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang (Sholihuddin et al., 2020).

SIMPULAN

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kunder. Pegawai yang memiliki kemampuan yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai sangat penting untuk meningkatkan kualitas kerja dan mencapai hasil yang lebih optimal. Dengan demikian, fokus pada peningkatan kemampuan kerja akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individu dan kesuksesan instansi secara keseluruhan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kunder. Pegawai yang termotivasi dengan baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena mereka lebih bersemangat, berdedikasi, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk berusaha lebih keras, berinovasi, dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik.
3. Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kunder. Apabila pegawai memiliki kemampuan kerja yang sesuai dan motivasi kerja yang tinggi maka akan membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Referensi :

- Bakri, M. (2018). Effect of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance in PT. Lion Mentari Airlines in Makassar. *Patria Artha Manajemen Journal*, 2(2). <https://ejournal.patria-artha.ac.id/index.php/pamj/article/view/167/51>
- Efendi, A., Irwansyah, & Habe, H. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Ekonometrika : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Statistika Pascasarjana Saburai*, 1(1). <https://jurnal.saburai.id/index.php/dikombis/article/view/1626>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universita Diponogoro.
- Halawa, O. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bawolato Kabupaten Nias. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(2), 375–381. <https://jamane.marospub.com/index.php/journal/article/view/57/95>
- Harefa, P., & Telaumbanua, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Ekonomi & Syariah (JESYA)*, 5(2), 2229–2309. <https://jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id/index.php/jesya/article/view/837>
- Josiah, T., Novalia, & Ahiruddin. (2019). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Penggerak Pkk Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis (EKOMBIS)*, 4(2). <https://www.jurnal.saburai.id/index.php/manajemen/article/view/471>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 14 th). PT. Remaja Rosdakarya.
- Sholihuddin, A., Slamet, A. R., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Dan Keluarga Berencana Kab. Tuban. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(15), 171–188. <http://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8273>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tanjung, D. H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/964>
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 8(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27348>