

Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang

The Effect Of Work Ability And Work Motivation On Employee Performance At The Ulu Musi Sub-District Office, Empat Lawang Regency

Jemi Putra ¹⁾; Tito Irwanto ²⁾; Yudi Irawan Abi ³⁾
^{1,2,3)} *Universitas Dehasen Bengkulu*
 Email: ¹⁾ jemidian85@gmail.com

How to Cite :

Putra, J., Irwanto, T., Abi, I, Y. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Ekonomi Islam, Akuntansi, Dan Manajemen*. 1(2). DOI: <https://doi.org/10.70963/jbusman.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [03 Desember 2024]

Revised [07 Januari 2025]

Accepted [09 Januari 2025]

KEYWORDS

Work Ability, Work Motivation, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Instansi selalu mengupayakan pegawainya untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai kinerja yang terbaik. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik tentu ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh instansi, seperti kemampuan kerja dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang. Sampel dalam penelitian ini 33 orang pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh perseamaan regresi linier berganda $Y = 8,650 + 0,334X_1 + 0,478X_2$. Koefesien determinasi dari nilai Adjusted R square yaitu sebesar 0,455. Hal ini berarti bahwa X_1 (Kemampuan kerja), dan X_2 (motivasi kerja) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 45,5% sedangkan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (Kemampuan kerja) dan X_2 (motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai sebesar $0,007 < 0,05$.

ABSTRACT

Agencies always strive for their employees to work well so that they can achieve the best performance. To create good employee performance, of course, there are several things that must be considered by agencies, such as work ability and work motivation. The purpose of this study was to determine the effect of work ability and work motivation on employee performance at the Ulu Musi Sub-District Office, Empat Lawang Regency. The sample in this study was 33 employees at the Ulu Musi Sub-District Office, Empat Lawang Regency. Data collection using questionnaires and the analysis method used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of multiple linear regression calculations obtained multiple linear regression equations $Y = 8.650 + 0.334X_1 + 0.478X_2$. The coefficient of determination of the Adjusted R square value is 0.455. This means that X_1 (work ability), and X_2 (work motivation) affect performance (Y) by 45.5% while the remaining 54.5% is influenced by other variables not examined in this study. The F test results show that the significance is $0.000 < 0.05$. Because the level of significance is below 0.05, it shows that together X_1 (work ability) and X_2 (work motivation) have a positive and significant influence together on performance (Y). Work ability has a positive and significant effect on

performance because the significant value is 0.041 <0.05, work motivation has a positive and significant effect on performance because the value is 0.007 <0.05.

PENDAHULUAN

Organisasi dalam aktivitasnya tidak akan terlepas dari adanya perpaduan antara unsur sumber daya manusia, peralatan, bahan, teknologi, modal, tempat, waktu, metode atau unsur lainnya yang dihimpun menjadi satu dalam hubungan yang diharapkan, berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Namun dari beberapa unsur diatas, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting sebagai modal utama dan penentu keberhasilan suatu organisasi. Adapun unsur-unsur lainnya di luar sumber Daya manusia hanya dapat berfungsi sebagai daya dukung bagi keberhasilan organisasi.

Betapapun sempurnanya unsur teknologi, tanpa unsur sumber daya manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai secara sempurna. Betapa pentingnya sumber daya manusia ini, sehingga dapat dikatakan menjadi kebutuhan primer bagi organisasi agar dapat berjalan dengan baik dan mampu menjawab kebutuhan jaman. Demikian pula yang terjadi pada organisasi pemerintah, sebagai organisasi publik yang berfungsi memberikan pelayanan pada masyarakat dalam berbagai bidang bagi peningkatan kehidupan dan kesejahteraan masyarakat.

Tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi dihadapkan pada permasalahan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin ketat. Ketajaman diberbagai bidang kehidupan masyarakat diantaranya adalah faktor kemampuan kerja, sehingga menuntut pegawai negeri sipil yang berkualitas dan profesional. Menurut Sarworini (2013:89) kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikannya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam menjalankannya merupakan akumulasi dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Organisasi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui rangsangan atau keinginan untuk dapat memberikan seluruh kemampuan demi kemajuan perusahaan. Rangsangan atau keinginan itu adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2014:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi akan menciptakan dorongan bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Sehingga apabila pegawai memiliki prestasi yang baik pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Timbulnya motivasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu.

Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong pegawai untuk mau ikut bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh adanya perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja. Setiap pegawai wajib memenuhi peraturan yang harus dipatuhi, karena kedisiplinan merupakan salah satu motivasi positif dimana hasilnya tidak dapat langsung dirasakan, tetapi menunjang dalam peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan (Rivai, 2015:86). Oleh karena itu, pihak manajemen suatu instansi harus berusaha mendorong pegawainya untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi yang terbaik. Untuk menciptakan prestasi pegawai tentu saja ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh instansi, seperti kemampuan kerja dan motivasi. Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang merupakan instansi pemerintah yang bertugas melayani keperluan masyarakat. Mengingat kinerja pegawai sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara tepat waktu dan memuaskan, sesuai tujuan yang diharapkan.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang terjadi terjadinya penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh rendahnya kemampuan pegawai dalam bekerja. Hal ini terlihat dari rendahnya kemampuan pegawai dalam memberikan ide-ide kreatif untuk kemajuan instansi, masih banyak pegawai yang belum mahir dalam mengoperasikan komputer dan kurangnya berinovatif dalam bekerja. Begitu juga dengan motivasi, masih terlihat motivasi pegawai yang masih rendah karena pegawai selalu bekerja sesuai dengan perintah atasan seharusnya pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja tanpa harus dengan perintah.

Kurangnya perhatian dari Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang terhadap pegawainya yang dilihat dari terkadang adanya keterlambatan dalam penerimaan gaji seharusnya tanggal 1 disetiap bulannya kadang baru transfer kerekening pegawai tanggal 3 atau 4.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2014:4), sumber manajemen daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu. Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individu. Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya terdapat perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia. Sedangkan Ambar dan Rosidah (2016:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menurut Hasibuan (2014:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2014:48) kemampuan adalah suatu keadaan dimana seseorang siap menghadapi segala sesuatu dengan kerja dan resiko yang harus diterima. Robbins (2016:75) mendefinisikan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor perangkat, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat-bakat sejenis (Robbins, 2016:81). Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecakapan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang dan ingatan (memori). Pekerjaan berbeda-beda dalam tuntutanannya bagi pemangku pekerjaan itu untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka, semakin banyak tuntutan untuk mengirimkan informasi dalam suatu pekerjaan, semakin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses.

Motivasi

Menurut Rivai (2015:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tak kasat mata yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu berperilaku dalam mencapai tujuan. Menurut Siagian (2014:78) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan jangka waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Hamalik (2014:33) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses tingkah laku yang diamati dan meramalkan tingkah laku orang lain, serta menentukan ciri-ciri proses berdasarkan petunjuk-petunjuk tingkah laku seseorang. Petunjuk tersebut dapat dipercaya apabila tampak kegunaannya untuk meramalkan dan menjelaskan tingkah laku lainnya. Hasibuan (2014:74), menyatakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk merumuskan kebutuhan atau suatu tujuan. Motivasi dapat disimpulkan: (1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. (2) Sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja

secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. (3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran perilaku. (4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. (5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal. Menurut Mangkunegara (2014:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2014:227) mengartikan kinerja sebagai keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang diciptakan dengan pengorbanan yang dengan rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2016:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Dikatakan kinerja atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja karyawan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Indikator kinerja pegawai akan diukur dari SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari :

1. Kuantitas

Yang dimaksud dengan "kuantitas" adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai.

2. Kualitas

Yang dimaksud dengan "kualitas" adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.

3. Waktu

Yang dimaksud dengan "waktu" adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.

4. Biaya

Yang dimaksud dengan "biaya" adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2015:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25 (Setiawan, 2015:54). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefisien Correlation Pearson.

Pengujian Reliabilitas

Instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, ekuivalen dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan analisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2015:87). Untuk memenuhi kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach menganalisis korelasi antara skala yang dibuat dengan semua indikator skala yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60. Maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,60 berarti tidak reliabel (Ghozali, 2015:66).

Regresi Linier Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Sugiyono, 2015:188).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir angket yang diajukan sehingga suatu variabel dapat diidentifikasi. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu angket atau kuesioner adalah angka hasil korelasi antara skor angket dengan skor keseluruhan responden terhadap informasi dalam kuesioner. Suatu butir angket dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai $r_{tabel} N-2 = 33-2 = 31$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sebesar 0,355. Hasil output SPSS dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 1 Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel (n-2)	Keterangan
Kemampuan kerja(X1)				
1	X1.1	0,510	0,355	Valid
2	X1.2	0,502	0,355	Valid
3	X1.3	0,642	0,355	Valid
4	X1.4	0,442	0,355	Valid
5	X1.5	0,447	0,355	Valid
6	X1.6	0,482	0,355	Valid
7	X1.7	0,539	0,355	Valid
8	X1.8	0,564	0,355	Valid
9	X1.9	0,548	0,355	Valid
10	X1.10	0,560	0,355	Valid
Motivasi kerja(X2)				
1	X2.1	0,680	0,355	Valid
2	X2.2	0,367	0,355	Valid
3	X2.3	0,477	0,355	Valid
4	X2.4	0,603	0,355	Valid
5	X2.5	0,575	0,355	Valid
6	X2.6	0,454	0,355	Valid
7	X2.7	0,566	0,355	Valid
8	X2.8	0,586	0,355	Valid
9	X2.9	0,360	0,355	Valid
10	X2.10	0,549	0,355	Valid
Kinerja (Y)				
1	Y.1	0,633	0,355	Valid
2	Y.2	0,374	0,355	Valid
3	Y.3	0,635	0,355	Valid
4	Y.4	0,461	0,355	Valid
5	Y.5	0,512	0,355	Valid
6	Y.6	0,508	0,355	Valid
7	Y.7	0,548	0,355	Valid
8	Y.8	0,569	0,355	Valid
9	Y.9	0,653	0,355	Valid
10	Y.10	0,645	0,355	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk angket. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya suatu instrumen penelitian dipercaya, berdasarkan tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian. Jika pengujian dilakukan dengan metode Alpha Cronbach maka Alpha Cronbach harus besar dari 0,6:

Tabel 2 Uji Reliabilitas Indikator Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kemampuan kerja(X1)	0,699	Reliabel, Cronbach Alpha > 0,6
Motivasi kerja (X2)	0,645	Reliabel, Cronbach Alpha > 0,6
Kinerja (Y)	0,620	Reliabel, Cronbach Alpha > 0,6

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear berganda. Metode analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Di dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) digunakan alat uji statistik berupa SPSS versi 21,00. Persamaan regres digunakan untuk memudahkan dalam membaca dan melakukan interpretasi terhadap hasil analisis regresi ini. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.650	6.439		1.343	.189
Kemampuan kerja	.334	.156	.330	2.140	.041
Motivasi	.478	.164	.450	2.919	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 8,650 mempunyai arti bahwa apabila variabel kemampuan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) dianggap tetap maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 8,650
2. Pengaruh kemampuan kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefisien regresi variabel X1 (Kemampuan kerja) adalah sebesar 0,334, artinya setiap peningkatan kemampuan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,334, dengan asumsi bahwa variabel Motivasi kerja (X2) bernilai tetap.
3. Pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefisien regresi variabel X2 (Motivasi kerja) adalah sebesar 0,478, artinya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,478, dengan asumsi bahwa variabel kemampuan kerja (X1) bernilai tetap.

Koefisien determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi atau R² bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen/ bebas (variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja) menjelaskan variabel dependen/ ketergantungan (kinerja) atau untuk mengetahui besar persentase variasi keterikatan yang dijelaskan pada variabel bebas.

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel keterikatannya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.455	.418	2.242

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

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau Kemampuan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau Kinerja (Y).

Tabel 5 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.650	6.439		1.343	.189
	Kemampuan kerja	.334	.156	.330	2.140	.041
	Motivasi	.478	.164	.450	2.919	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan kesesuaian data dengan model yang diterapkan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.708	2	62.854	12.501	.000 ^b
	Residual	150.837	30	5.028		
	Total	276.545	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang dapat dijelaskan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

1	Uji regresi linier berganda	$Y = 8,650 + 0,334X_1 + 0,478X_2$	Artinya memiliki arah regresi yang positif, apabila kemampuan kerja dan disiplin meningkat maka kinerja juga akan meningkat
2	Uji determinasi	45,5 %	Artinya kemampuan kerja dan disiplin memiliki kontribusi terhadap kinerja sebesar 45,5%
3	Uji hipotesis t	Nilai signifikan $X_1 = 0,041$ Nilai signifikan $X_2 = 0,007$	Adanya pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial
4	Uji hipotesis f	Nilai signifikan 0,000	Adanya pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja secara simultan

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang karena nilai signifikan sebesar 0,041 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat kemampuan kerja dari pegawai Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Kemampuan kerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang terlihat dari pegawai yang memiliki kemampuan dalam perhitungan angka-angka, mampu menganalisis pekerjaan dengan cara mendengar dan melihat pekerjaan dengan baik, memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan logika. Kemampuan fisik pegawai juga terlihat dari pegawai yang memiliki kemampuan menggerakkan tubuh, berkoordinasi tindakan secara bersamaan dan memiliki usaha maksimal dalam bekerja.

Hasil penelitian mendukung teori yang disampaikan oleh Robbins (2014:75) bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor perangkat, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, apabila pegawai memiliki pengetahuan yang tinggi maka kemampuan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan juga lebih tinggi dari pegawai yang lainnya. Mangkunegara (2014:48) kemampuan adalah satu keadaan dimana seseorang siap menghadapi segala sesuatu dengan bekerja dan risiko yang harus diterima. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja akan mampu menanggung semua risiko yang ada pada saat bekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang karena nilai signifikan sebesar 0,007 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang dapat dilihat dari adanya lingkungan kerja yang aman, suasana di tempat kerja yang bersahabat, adanya pemberian uang bagi pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, adanya suasana lingkungan kerja yang harmonis sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Peningkatan karir juga diberikan kepada pegawai yang berprestasi dan juga diberikannya penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Sutrisno (2016:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan juga sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan adanya motivasi maka pegawai akan bekerja lebih keras sehingga dapat memberikan hasil yang lebih sempurna. Hasil penelitian juga mendukung teori Siagian (2014:78) memberikan pengertian motivasi sebagai berikut, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam

bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Hasil uji regresi menunjukkan persamaan $Y = 8,650 + 0,334X_1 + 0,478X_2$ dengan arah regresi positif, artinya apabila kemampuan kerja dan motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang juga akan meningkat.
2. Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$ dan thitung lebih besar dari ttabel ($2,140 > 1,695$). Artinya apabila kemampuan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang.
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai sebesar $0,007 < 0,05$ dan thitung lebih besar dari ttabel ($2,919 > 1,695$). Artinya apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang.
4. Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $> Ftabel$ ($12,501 > 3,32$).

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil peneltiain, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada pegawai Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang, agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja dengan cara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Diharapkan kepada pegawai Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang untuk lebih meningkatkan motivasi kerja dengan cara menyampaikan ide-ide cemerlang dalam bekerja demi kemajuan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review*, Vol. 10 No. 1
- Afrizal, Merwan. 2020. Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Kemampuan Kerja Kabupaten Kaur. *Jurnal Bima (Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi)*, Vol. 1 No. 2
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik Oemar. 2014. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-2. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Prawirosentono, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi ke-5. Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Robbins, Stephen. P. 2016. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT. Intan Sejati.
- Sarworini, Fithrian, 2013. *Hubungan Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar*. Jakarta : Elex media komputindo

- Siagian, S.P. 2014. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. Budaya Organisasi. Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Suwatno. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Syahputra, Novran. 2022. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu, Jurnal Ekombis Review, Vol. 10 No. 1