



Pengaruh Motivasi Diri Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hafika Nofita Sari^{1*}, Eva Suryani¹, Dakhyar¹, Isyuliardi Ma`as¹, Mandra Adrika Putra¹

¹ Program Studi Manajemen STIE Widadswara Indonesia, Indonesia

* Corresponding Email: Hafikanofitasari@gmail.com

Abstract

This research analyzes the influence of Self-Motivation and Work Ability on Employee Performance at the Sungai Pagu Subdistrict Office, South Solok Regency. This type of research is descriptive quantitative. This research problem refers to the phenomenon that the individual performance of its employees influences the success of an organization. An organization will strive to improve the performance of its employees in the hope that organizational goals can be achieved. Performance is basically what employees do or don't do. In an employee performance assessment, there is encouragement in the form of self-motivation and the employee's workability. This research aims to: (1) Determine the influence of self-motivation on employee performance at the Sungai Pagu Subdistrict Office, South Solok Regency. (2) To determine the effect of workability on the performance assessment of government employees at the Sungai Pagu Subdistrict Office. (3) To determine how self-motivation and workability influence government performance at the Sungai Pagu Subdistrict Office, South Solok Regency. The research results show that (1) Self-motivation significantly affects employee performance at the Sungai Pagu Subdistrict Office. (2) Work Ability significantly affects employee performance at the Sungai Pagu Subdistrict Office. (3) The results of the first test from the ANOVA test or F test can be concluded, meaning that there is a significant influence between the variables Self-Motivation and Work Ability on employee performance at the Sungai Pagu Subdistrict Office.

Keywords: *Self-motivation, work ability, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh Motivasi Diri dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Masalah penelitian ini mengacu pada fenomena bahwa kinerja individu karyawannya mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Dalam penilaian kinerja pegawai terdapat dorongan berupa motivasi diri dan kemampuan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui pengaruh motivasi diri terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. (2) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap penilaian kinerja pegawai pemerintah di Kantor Kecamatan Sungai Pagu. (3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi diri dan kemampuan kerja terhadap kinerja pemerintahan pada Kantor Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pagu. (2) Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pagu. (3) Hasil uji pertama dari uji ANOVA atau uji F dapat disimpulkan artinya terdapat pengaruh yang

signifikan antara variabel Motivasi Diri dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pagu.

Keywords: Motivasi diri, kemampuan kerja, kinerja pegawai

1. Pendahuluan

Keseimbangan antara sumber daya manusia dan pekerjaan sangat penting. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang terdapat dalam suatu organisasi (Fulmer & Ployhart, 2014; Liu, Combs, Ketchen, & Ireland, 2007) yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi, selain itu hanya sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan yang berfikir secara rasional. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya (Ángeles López-Cabarcos, Vázquez-Rodríguez, & Quiñoá-Piñero, 2022; Qalati, Zafar, Fan, Sánchez Limón, & Khaskheli, 2022; Sendawula, Nakyejwe Kimuli, Bananuka, & Najjemba Muganga, 2018), suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satunya adalah dengan motivasi (Fahriana & Sopiha, 2022; Taghipour & Dejbani, 2013). Menurut Rivai (2011), motivasi diri adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Motivasi diri merupakan salah satu usaha positif dalam mengarahkan pegawai agar lebih produktif.

Selain motivasi, kemampuan kerja juga dipertimbangkan sebagai pengaruh dari kinerja karyawan. Kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan” (Robbins & Judge, 2008). Kemampuan kerja terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kinerja atau prestasi kerja sendiri didefinisikan sebagai kumpulan perilaku karyawan yang mempunyai nilai yang diharapkan bagi organisasi (positif atau negatif) (Chernyshenko & Stark, 2005).

Penulis melakukan penelitian di Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. Kecamatan Sungai Pagu adalah salah satu dari tujuh Kecamatan yang ada di wilayah Kabupaten Solok Selatan, dengan luas wilayah ± 596,46 Km². secara geografis terletak pada 01°20'18" dan 01°46'09" Lintang Selatan, 100°28'34" dengan 101°13'10" Bujur Timur dengan ketinggian diatas permukaan laut (DPL) antara 400-800 M. bentuk permukaan bumi Kecamatan Sungai Pagu terdiri atas dataran dan perbukitan.

Kantor Camat Sungai Pagu merupakan bentuk badan kelembagaan daerah yang berusaha mengontrol dan mengendalikan suatu program atau masalah di wilayah, melakukan sosialisasi pada masyarakat dan sebagainya yang berhubungan dengan masyarakat dilingkup kecamatan, serta berbagai pelayanan seperti mengurus surat pindah, surat dispensasi nikah, surat keterangan ahli waris, keterangan meninggal dunia dan lain sebagainya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis dalam pemerintahan Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan ditemukan bahwa ternyata ada sebagian dari pegawai yang lalai dalam melakukan pekerjaan, kurangnya tanggung jawab serta kurangnya kemampuan kerja terutama di bidang teknologi. Sehingga sebagian kecil dari pegawai merasa diberatkan atas pekerjaan yang seharusnya bukan jadi kerjanya.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme dan menggunakan populasi terbatas, yaitu camat dan seluruh pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu kabupaten Solok Selatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi angket atau kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data bersifat kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis deskriptif, analisis induktif, dan analisis regresi linear berganda.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memahami pengaruh motivasi diri dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan melalui koefisien determinasi (R^2), uji-T (uji parsial), dan uji F (uji serentak) untuk mengukur pengaruh variabel independen secara individual maupun simultan terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Deskripsi Responden

Dari pengumpulan data kuisisioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 30 responden pada pegawai Kantor Camat Sungai Pagu, mahasiswa KLM, dan siswi PKL SMKN 1 Solok Selatan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.

Tabel 1. Deskripsi Responden

Responden identitas	Kategori	Kuantitas	Persentase
Usia	20-30 tahun	4	13
	31-40 tahun	4	13

	≥41 tahun	22	74
	Total	30	100
Jenis Kelamin	Laki-Laki	12	40
	Perempuan	18	60
	Total	30	100
Pendidikan	S2	1	3
	S1	14	46
	D3	3	10
	SMA/Sederajat	12	41
	Total	30	100

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1 diatas terlihat bahwa responden pada penelitian ini berumur 20-30 tahun sebanyak 4 orang atau 13%, berumur 31-40 tahun sebanyak 4 orang atau 13% dan berumur 41 tahun sebanyak 22 Orang atau 74%. Sedangkan responden laki-laki pada penelitian ini berjumlah 12 orang atau 40% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 60%. Hal ini menunjukkan responden perempuan lebih dominan dibandingkan responden laki-laki. Selain itu terlihat pula bahwa responden dalam penelitian ini berlatar belakang pendidikan S2 berjumlah 1 orang atau 3%, dan pendidikan S1 sebanyak 14 orang atau 46%, dan pendidikan D3 berjumlah 3 orang atau 10%, dan berlatar belakang pendidikan terakhir SMA/ sederajat sebanyak 12 orang atau 41%.

3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisioner dalam penelitian ini adalah reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila hasil koefisien *alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 70% atau 0,70 maka kuisioner tersebut *reliable*.
2. Apabila hasil koefisien *alpha* lebih kecil dari taraf signifikansi 70% atau 0,70 maka kuisioner tidak *reliable*.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
-----	----------	------------------	------------

1	Motivasi Diri (X1)	0,911	Reliable
2	Kemampuan Kerja (X2)	0,904	Reliable
3	Kinerja(Y)	0,870	Reliable

Sumber: data primer yang di olah,2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk kuisioner variabel Motivasi Diri sebesar 0,911 Kemampuan Kerja sebesar 0,904, dan Kinerja sebesar 0,870. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisioner ini reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan tersebut diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

3.3 Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary	
R Square	Adjusted R Square
,824	,811
a. Predictors: (Constant), X2, X1	

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti menandakan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

3.2. Hasil Uji T

Berikut hasil uji t pada penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji t (Uji secara parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,893	3,144		2,192	,037		
X1	,439	,058	,615	7,606	,000	1,000	1,000
X2	,531	,531	-,657	8,134	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Uji t bertujuan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila sig t lebih signifikan dari 0,05 maka H0 diterima. Begitu pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak. Jika H0 ditolak berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel motivasi diri dan variable kemampuan kerja terhadap variable kinerja secara sendiri-sendiri (parsial) digunakan uji t. Berikut adalah hasil uji t yang telah dilakukan oleh peneliti :

3.3. Hasil Uji F (Uji secara Simultan)

Uji F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara simultan dalam menerangkan variabel terikat. Hipotesis yang diajukan Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (Sig. = 0,05) ditentukan sebagai berikut:

1. Bila F hitung < F tabel dan (Sig. > 0,05), maka H0 diterima dan Ha ditolak.
2. Bila F hitung > F tabel dan (Sig < 0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 4 Hasil Uji F (Uji secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	258,226	2	129,113	63,106	,000 ^b
	Residual	55,241	27	2,046		
	Total	313,467	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.20 hasil uji F, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 63,106. Dengan demikian F hitung > F tabel 3,37 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi diri dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu.

4. Conclusion

Hasil penelitian ini pada akhirnya menyimpulkan bahwa motivasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu, yang dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($7,606 > 2,048$), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis nol ditolak. Begitu juga dengan kemampuan kerja, yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($8,134 > 2,048$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis nol juga ditolak. Oleh karena itu, kedua variabel, baik motivasi diri maupun kemampuan kerja, secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu.

References

- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Chernyshenko, O. S., & Stark, S. (2005). Organizational Psychology. In *Encyclopedia of Social Measurement* (pp. 957–963). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B0-12-369398-5/00529-6>
- Fahriana, C., & Sopiiah. (2022). The influence of work motivation on employee performance. *Asian Journal of Economics and Business Management*, 1(3), 229–233. <https://doi.org/10.53402/ajebm.v1i3.237>
- Fulmer, I. S., & Ployhart, R. E. (2014). "Our Most Important Asset." *Journal of Management*, 40(1), 161–192. <https://doi.org/10.1177/0149206313511271>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Liu, Y., Combs, J. G., Ketchen, D. J., & Ireland, R. D. (2007). The value of human resource management for organizational performance. *Business Horizons*, 50(6), 503–511. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2007.07.002>
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11), e11374. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. . (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>

Taghipour, A., & Dejban, R. (2013). Job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 1601–1605.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.796>