



Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu

Vellya Agustin¹⁾; Neri Susanti²⁾; Eska Prima Monique Damarsiwi³⁾

¹⁾Studi Program of Managemen faculty of Ekonomik, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾Departemen of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾vellyaagustin1999@gmail.com ²⁾nearrysanti@gmail.com ³⁾ds.monique@gmail.com

How to Cite :

Agustin, V., Neri, S., Monique, E, P, D. (2023). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 11(1). doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>

ARTICLE HISTORY

Received [04 Oktober 2022]

Revised [12 Desember 2022]

Accepted [30 Desember 2022]

KEYWORDS

Work ability, Work motivation, Performance

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



ABSTRAK

Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Slovin yaitu 67 responden. Hasil tes penentuan sebesar 0,678 atau 67,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu sebesar 67,8%, sedangkan sisanya (100 - 67,8% = 32,2%). Kemampuan kerja dan motivasi kerja bersama memiliki pengaruh signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05.

ABSTRACT

To find out the influence of work ability, work motivation, and performance on employee performance in the Employment and Transmigration Office of Bengkulu Province. The sampling technique in this study used the Slovin method That's 67 respondents. Determination test results of 0.678 or 67.8%. This shows that work ability and work motivation affect employee performance in the Employment and Transmigration Office of Bengkulu Province by 67.8%, while the rest (100 - 67.8% = 32.2%). Work ability and work motivation together had a significant influence of 0.000 less than 0.05.

PENDAHULUAN

Organisasi dalam aktivitasnya tidak akan terlepas dari adanya perpaduan antar unsur Sumber Daya Manusia, peralatan, bahan, teknologi, modal, tempat, metode, atau unsur lainnya yang dihimpun menjadi satu dalam hubungan yang diharapkan, berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai tujuan yang di inginkan. 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 diluar sumber daya manusia dapt berfungsi sebagai daya dukung bagi keberhasilan organisasi. Adapun unsur-unsur lainnya diluar sumber daya manusia dapt berfungsi sebagai daya dukung bagi keberhasilan organisasi. Tuntutan peningkatan kinerja pegawai memerlukan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi, antara lain kemampuan kerja dan mtivasi kerja.

LANDASAN TEORI

Kemampuan Kerja

Hasibuan (2015), kemampuan kerja adalah suatu kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Motivasi Kerja

Siagian (2014) Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil berarti dari yang kurang berarti, menetapkan pengaruh timbal balik dan mencapai pemecahan yang kelihatannya praktis. Mangkunegara (2016)

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Sugiyono (2017) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (Signifikan).

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas *instrument* dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat di uji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2015).

Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki 41 distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality* Kolmogorov-Smirnov.

Analisis Regresi Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independent terhadap satu variabel dependen (Sugiyono, 2015). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015) :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

y = Kinerja

X₁ = Kemampuan Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

a = Nilai Konstanta

e = erorr

Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri atas kemampuan dan motivasi terhadap kinerja. Uji t juga menunjukkan seberapa jauh pengaruh 1 variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian yang berskala minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,06497429
Most Extreme Differences	Absolute	0,053
	Positive	0,045
	Negative	-0,053
Test Statistic		0,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS 23, Data Diolah 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai *unstandardized* 0,05 dengan hasil uji dapat diketahui nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi secara normal karena nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05. di simpulkan bahwa model regresi berdistribusi secara normal karena nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independent*). Model dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2016).

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)	0,973	1,027
TOTAL_X1	0,973	1,027
TOTAL_X2		

Sumber : Output SPSS 23, Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel 2. di atas, diketahui bahwa nilai *Variance Inflation factor* (VIF) seluruh variabel bebas kurang dari 10,00 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas tidak terdapat multikolinearitas, sehingga data baik digunakan dalam model regresi atau bebas multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu observasi ke observasi yang lain. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas digunakan *uji glejser* yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya (Ghozali, 2016). Jika koefisien korelasi semua variabel terhadap residual $> 0,05$ dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,515	3,767		0,668	0,507
TOTAL_X1	-0,003	0,054	-0,007	-0,057	0,955
TOTAL_X2	0,002	0,041	0,007	0,054	0,957

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Output SPSS 23, Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, yang diperoleh dari analisis regresi nilai koefisien kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial dan kebijakan dividen terhadap absolut residual dapat diketahui bahwa secara umum variabel tidak signifikan karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Jadi, model regresi tidak ada permasalahan heteroskedastisitas pada residual.

Hasil Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi berganda yang akan diteliti dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-9,049	6,440		-1,405	0,165
TOTAL_X1	0,411	0,092	0,321	4,465	0,000
TOTAL_X2	0,685	0,070	0,707	9,837	0,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Output SPSS 23, Data Diolah 2021

Dari tabel 3 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 0,165 + 0,000 + 0,000 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstan (α) sebesar 0,165 menunjukkan nilai Kinerja jika kemampuan kerja dan motivasi kerja adalah konstan atau nol.
2. Koefisien regresi kemampuan kerja (β_1) sebesar 0,000 menunjukkan besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (β_2) sebesar 0,000 menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Pengaruh positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R² bernilai kecil, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi terikat sangat terbatas. Jika nilai R² mendekati satu, berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2016). Berikut ini adalah koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil analisis.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
0,823 ^a	0,678	0,668	3,112	1,891

Sumber : Output SPSS 23, Data Diolah 2021

Dari hasil output regresi diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R²) sebesar 0,678 hal ini berarti 67,8% variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja. sedangkan sisanya 32,2% dijelaskan faktor-faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Kemampuan kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Saran

1. Disarankan kepada pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu untuk menggunakan semua pengetahuannya agar dapat meningkatkan kemampuan kerja.
2. Untuk menciptakan motivasi yang baik kepada pegawai, disarankan kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu untuk melakukan evaluasi, inovasi dan dapat memberikan ide-ide dalam bekerja.
3. Untuk meningkatkan Kinerja pegawai yang lebih tinggi, disarankan perlu adanya kontrol dan pelatihan yang lebih baik di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu agar dapat terlaksana sesuai yang di inginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, Nenny.2011. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pensisikan Vol.12 No.2, Oktober 2011*.
- Ambar, & Rosidah. 2016. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Damarsiwi.2021. Pengaruh Motivasi dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten seluma. *Jurnal Ekonomia, Vol 11. No 2, Oktober 2021*.
- Dharma. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Dopiyo, Ade. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Lebong. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu*.
- Fahmi, Muhammad. 2017. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai di Bidang Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*.

- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakasrya.
- Perdana, Dhea. 2016. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.10,No.1, April 2016*.
- Rivai.2015. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Robbins, stephen, P.2014. *Perilaku Organisasi* (ahli Bahasa Drs.Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten : PT. Intan Sejati.
- Sarwoni, Fithriani. 2013. *Hubungan Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar*. Semarang : UNDIP.
- Siagian, S.P.2014. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sopiah. 2011. *Perilaku Organisasi*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono.2017. *Kerangka Analisis & Sumber Daya Manusia*, BPEE. Jakarta.
- Sugiyono.2015.*Teknik Skala Likert*. BPEE. Indonesia.
- Sugiyono.2018. *Pengujian Hsipotesis*. Jakarta. Erlangga.