PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PULAU PUNJUNG KABUPATEN DHARMASRAYA

Sisdo Tarnando¹, Ice Kamela²

Prodi Manajemen, Fakultas ekonomi bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: sisdotarnando22@gmail.com, icekamela@yahoo.com

PENDAHULUAN

Perubahan zaman sekarang, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan keberhasilan yang diberikan dalam bekerja, Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari pegawai yang maksimal. Tingkat kinerja pegawai rendah, maka kemajuan perusahaan pun akan lambat. Dengan cara menyeleksi pegawai baru untuk bekerja di instansi, karena ini instansi mengeluarkan uang untuk membayar gaji para pegawai agar bisa mendapatkan pegawai atau (SDM) yang berkualitas, baik dalam sifat maupun kinerja [1]. Jika sebuah motivasi tinggi kemudian diimbangi dengan kemampuan yang baik maka kinerja pekerja akan tinggi begitu pula sebaliknya [2]. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya suatu kinerja sumber daya manusia yaitu dengan upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang lebih memadai, seperti pemenuhan untuk kebutuhan yang baik bersifat eksternal. Kebutuhan ekonomi dan kebutuhan berprestasi yang mendapat menjadi pengakuan dari masyarakat. Adanya kepastian untuk dapat menerima upah ataupun gaji tersebut secara teratur, berarti ada sebuah jaminan “economic security” yang didapatkan beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula juga pada perkembangan karirnya sebagai kebutuhan harus mampu mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai sebuah peran penting terhadap pencapaian sebuah target perusahaan, karena SDM merupakan faktor penggerak sumber daya lainnya. SDM mempunyai sebuah peran penting guna tercapainya sebuah target perusahaan [3].

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif. analisa deskriptif diperlukan agar mengetahui tingkat capaian responden (TCR), SPSS digunakan sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka dari itu diperlukannya lah prosedur uji parsial t yang berfungsi sebagai uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik. Selanjutnya, dilakukan uji koefisien determinasi, dan untuk pengujian hipotesis digunakan prosedur Uji Regresi Linier Berganda. Variabel motivasi kerja, dan kemampuan kerja dijadikan sebagai independen dan kinerja pegawai sebagai dependen. Pegawai kantor camat pulau punjung dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sample dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian dikenal sebagai *sensus* [4]. Karakteristik yang di pakai yaitu Pegawai Kantor Camat Pulau Punjung. Pegawai yang telah berusia lebih dari 17 tahun. Pendidikan terakhir pada Pegawai Kantor Camat Pulau Punjung. secara tepat Instrumen yang digunakan untuk meperoleh data menggunakan kusioner dengan skala likert lima jawaban [4].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji persial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut [5] Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap constant. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkann t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung . Uji t digunakan untuk mempengaruhi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai signifikan t_{hitung} lebih kecil dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, jika $t_{hitung} > 0,268$ dan P value $< 0,05$ dan variabel kemampuan kerja secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. jika $t_{hitung} > 0,268$ dan P value $< 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel 1 : Hasil pengujian Hipotesis

	T Statistic	P Values	Keterangan
Motivasi Kerja	3,469	0,000	Diterima
Kemampuan Kerja	3,556	0,000	Diterima

Berdasarkan dari tabel 1 terlihat bahwasanya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat T Statistik 3,469 $> 0,268$ dan nilai P Values 0,000 $< 0,05$, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat T Statistik 3,556 $> 0,414$ dan nilai P Values 0,000 $< 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan telah melalui tahap pengolahan data ditemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Pulau Punjung Kabupaten Dharmasraya. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Pulau Punjung Kabupaten Dharmasraya. Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk menggunakan variabel lainnya karena masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Saran tersebut penting untuk mendorong meningkatkan ketepatan hasil penelitian yang diperoleh peneliti dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustina, I. (2005). Faktor – Faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Gaya Manunggal Kresitama.
- [2] Sulistiyani . (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [3] Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Erlangga.
- [4] Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung : Alfabeta ..
- [5] Sanusi 2003. Metode Penelitian Bisnis.