

Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma

Sandy Septe Anugrah ¹⁾; Ida Ayu Made ²⁾; Yesi Indian Ariska ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ sandysept@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [22 November 2022]

Revised [30 Desember 2022]

Accepted [24 Januari 2023]

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

Suatu instansi harus berusaha mendorong pegawainya untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai kinerja yang terbaik. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi tentu saja 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 Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma. Sampel dalam penelitian ini 33 orang pegawai pada Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma. 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 $Y = 8,650 + 0,334X_1 + 0,478X_2$. Koefisien 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 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 signifikan sebesar $0,041 < 0,05$, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai sebesar $0,007 < 0,05$.

ABSTRACT

Institution must try to encourage its employees to work well so that they can achieve the best performance. To create high employee performance, of course, there are several things that must be considered by the agency, such as work ability and work motivation. The purpose of this study is to determine the effect of work ability and work motivation on employee performance at Tais Religious Court Class II of Seluma Regency. The sample in this study was 33 employees at Tais Religious Court Class II, of Seluma Regency. The data collection used a questionnaire and the analytical method used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of multiple linear regression calculations obtained multiple linear regression equation $Y = 8.650 + 0.334X_1 + 0.478X_2$. 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 employee performance (Y) by 45.5% while the remaining 54.5% is influenced by other variables not examined in this study. The results of F test show that the significance is $0.000 < 0.05$. Because the significance level is below 0.05, it shows that X_1 (work ability) and X_2 (work motivation) have a positive and significant effect on employee performance (Y). Work ability has a positive and significant effect on employee performance because the significant value is $0.041 < 0.05$, work motivation has a positive and significant effect on employee 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 bagi 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 tuntutan 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 dengan permasalahan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin tajam 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 di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Organisasi harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui rangsangan atau keinginan untuk dapat memberikan seluruh kemampuannya 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 berkewajiban memenuhi peraturan yang harus dipatuhi, karena kedisiplinan merupakan salah satu motivasi positif dimana hasilnya tidak dapat langsung dirasakan, tetapi menunjang didalam 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.

Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma merupakan instansi pemerintah yang bertugas memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara di bidang: perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shadaqah. Mengingat kinerja pegawai sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan kewajibanya secara tepat waktu dan memuaskan, sesuai tujuan yang diharapkan.

Fenomena yang terjadi pada Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma ditemukan 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 didalam 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 Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma terhadap pegawainya yang dilihat dari terkadang adanya keterlambatan dalam penerimaan gaji untuk PPNPN yang seharusnya tanggal 1 disetiap bulannya kadang baru ditransfer kerekening pegawai tanggal 2 atau 3.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2014:4), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi 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 di 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 individual.

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

ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

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 satu keadaan dimana seseorang siap menghadapi segala sesuatu dengan bekerja 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 perangkat faktor, 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).

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 invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku 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 waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory. Menurut Sugiyono (2015:55) yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh anantara variabel-variabel yang diteliti, penelitian ini hanya bersifat menggambarkan suatu pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja yang mana dalam penganalisaan datanya menggunakan statistik, artinya data yang ada berbentuk kuantitatif, maka jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 1. 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
3	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

Sumber: Analisis Output SPSS Versi 21.0, 2022

Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma karena nilai signifikan sebesar 0,041 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat kemampuan kerja dari pegawai Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Kemampuan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma terlihat dari pegawai yang memiliki kemampuan dalam perhitungan angka-angka, mampu menganalisa pekerjaan dengan cara mendengar dan melihat pekerjaan dengan baik, memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan logika. Kemampuan fisik pegawai juga terlihat dari pegawai memiliki kemampuan menggerakkan tubuh, berkoordinasi tindakan secara bersamaan dan memiliki upaya 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 perangkat faktor, 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 resiko yang harus diterima. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam bekerja akan sanggup menghadapi semua resiko yang ada pada saat bekerja.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pada Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Selumakarena nilai signifikan sebesar 0,007 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja pegawai pada Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Motivasi kerja pegawai di Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma dapat dilihat dari adanya lingkungan kerja yang aman, suasana di tempat kerja yang bersahabat, adanya pemberian kompensasi 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 adanya pemberian 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 pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan adanya motivasi maka pegawai akan bekerja lebih giat 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 waktunya 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

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 Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma juga akan meningkat.
2. Kemampuan kerja memiliki 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 Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma.
3. Motivasi kerja memiliki 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 Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma.
4. Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $> F$ tabel ($12,501 > 3,32$).

Saran

1. Kepada pegawai Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma, agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja dengan cara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Diharapkan kepada pegawai Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma 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. *Journal Ekombis Review*, Vol. 10 No. 1
- Afrizal, Merwan. 2020. Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Kemampuan Kerja Kabupaten Kaur. *Journal Bima (Business, Management And Accounting)*, Vol. 1 No. 2
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 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*. 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 Praktek*. 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 computindo
- 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. Jakarta: Kencana Pranada Media Group. Suwatno. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung:Alfabeta
- Syahputra, Novran. 2022. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu, Journal Ekombis Review, Vol. 10 No. 1