

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN NIAS UTARA

### Peringatan Harefa

Universitas Nias Fakultas Ekonomi

[peringatan.har@gmail.com](mailto:peringatan.har@gmail.com)

### Eliagus Telaumbanua

Universitas Nias Fakultas Ekonomi

[eliagus.tel@gmail.com](mailto:eliagus.tel@gmail.com)

#### Abstract

*This study aims to determine: Is there a partial influence of work motivation on employee performance. Is there a partial influence of Workability on Employee Performance? To find out how much influence work motivation and work ability simultaneously on the performance of the Regional Personnel Agency of North Nias Regency. The research method is a quantitative research method (Inferest), where the data collected is verified, validated, relied upon and tested the hypothesis by using the t test and f test. At the 5% significance level, the results of the study are: Work motivation has a positive effect on employee performance  $r_{count} > r_{table}$  ( $0.702 > 0.381$ ), Work Ability has a positive effect on employee performance  $r_{count} > r_{table}$  ( $0.998 > 0.381$ ), Work Motivation and Work Ability have a positive effect on employee performance from the results of multiple linear regression test Contribution of work motivation and work ability to explain employee performance simultaneously ( $r^2$ ) 0.741 This is It means that the contribution of work motivation and work ability variables in explaining the variation of performance variables is 55%, while the remaining 45% is explained by other variables outside the variables studied.*

#### Keywords

*Work Motivation, Work Ability and Performance*

## I. PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau instansi mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi atau instansi dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kemampuan kerja pegawai. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di organisasi/instansi tersebut, karena tujuan organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap organisasi.

Pegawai aset organisasi yang dapat dikelola, dikembangkan kemampuan dan potensinya untuk menghadapi tantangan dunia kerja. Pada umumnya dunia kerja, organisasi/instansi pemerintah khususnya bidang sumber daya manusia akan menghadapi permasalahan seperti keterbatasan kemampuan kerja dan rendahnya motivasi kerja pegawai.

Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang ditentukan dari pencapaian kinerja pegawai. "pencapaian kinerja pegawai tersebut sangat dipengaruhi antara lain, aspek motivasi kerja, kemampuan kerja, etos kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja, hubungan kerja harmonis, mutasi pekerjaan, penghasilan dan jaminan sosial". (Hasibuan, 2014:194).

Kinerja atau *performance* gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2014: 95).

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam birokrasi pemerintah, karena pegawai adalah unsur pelaksana dan fungsi dari kegiatan pemerintah antara lain dalam kegiatan pelayanan. Namun, pada kenyataannya kinerja pegawai Badan Kepegawaian Kabupaten Nias Utara tergolong masih rendah yang dibuktikan berdasarkan hasil pengamatan dari bulan Januari s.d bulan Desember tahun 2021, salah satunya tidak 100% hadir dalam artian menurun persentase kehadiran pegawai hal ini sangat berpengaruh pada kinerja dan tanggungjawab yang telah diberikan.

Pegawai akan menghasilkan prestasi yang tinggi dalam organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja, yaitu berupa kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja merupakan kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Memang tidak mudah memampukan pegawai karena kemampuan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kemampuan itu sendiri, dimana kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Selain kemampuan kerja, masalah motivasi seorang pegawai menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada prestasi kerja pegawai. Jika motivasi pegawai terhadap organisasinya tinggi maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja, sedangkan kalau motivasi pegawai ini rendah maka pengaruh terhadap prestasi kerja juga rendah bahkan dapat mengakibatkan munculnya keinginan untuk keluar. "Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan". (Reksohadiprodo & Handoko, 2013:258).

Dilihat dari masih adanya pegawai terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh dan benar, sangat kurangnya ketelitian dalam bekerja, ketika atasan meminta hasil dari tugasnya yang telah diberikan, pegawai cenderung mengumpulkan dengan waktu yang tidak tepat serta dengan asal-asalan yang tidak relevan, dan tidak diperiksa sebelum diserahkan kepada pimpinan. Menunjukkan bahwa lemahnya kesungguhan dan kemampuan pegawai dalam bekerja. Kejujuran pegawai dalam melakukan pekerjaan juga masih kurang. Hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, santai duduk di kantin sambil nonton TV.

## II. LANDASAN TEORI

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap individu memiliki kondisi internal, dimana kondisi internal tersebut turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya.

Motivasi berasal dari kata *latin* "Movere" yang berarti "Dorongan atau Daya Penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. "Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan". (Fahmi, 2016:100).

Menurut Uno (2016:1) "motivasi dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba memengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu".

Mangkunegara (dalam Ridhotullah, 2015:291) "motivasi adalah merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap pegawai yang professional dan positif terhadap situasi kerja memperkuat motivasi kerja guna mencapai kinerja maksimal".

### 2. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2011:52). "kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang pegawai/karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya". Jadi kemampuan pegawai/karyawan sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja.

"Kemampuan merupakan kesanggupan seseorang atau individu untuk melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepadanya". (Ananta & Ellitan, 2015:45). "kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud dengan kemampuan (*abilities*) ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang diperoleh sejak lahir, belajar dan dari pengalaman". (Sigit, 2013:24).

Winardi (2012:201) “kemampuan (*Ability*) merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik”.

### 3. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo 2014:7).

Wirawan (2017:5) “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Fahmi (2016:176), mengatakan “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut Mangkunegara (2013:67) “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja adalah hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

### 4. Hipotesis

Menurut Fred L. Benu (2019:85), “Hipotesis merupakan kebenaran sementara bersifat tentatif (*tentative proposition*)”. Berdasarkan pendapat di atas maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini yaitu:

- H<sub>a1</sub> : Ada pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara.
- H<sub>o1</sub> : Tidak Ada pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara.
- H<sub>a2</sub> : Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara.
- H<sub>o2</sub> : Tidak Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara.
- H<sub>a3</sub> : Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara.
- H<sub>o3</sub> : Tidak Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara.

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### Data

Metode Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. penelitian yang datanya adalah data kuantitatif sehingga analisis datanya menggunakan analisis kuantitatif (*inferensi*). Penelitian ini data yang digunakan ada dua bagian. Menurut Sunyoto (2016:21), mengatakan bahwa “Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya, sedangkan data sekunder adalah yang bersumber dari catatan yang ada pada tempat penelitian, dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian”. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.

### Populasi

Dalam penelitian memerlukan populasi sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara yang berjumlah 27 orang.

### Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar. Menurut Arikunto (2013:134), bahwa apabila subjeknya kurang dari

100 orang, lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Mengingat jumlah subjeknya kurang dari 100 orang, maka dengan demikian sampel penelitian sama dengan populasi adalah seluruh Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara yang berjumlah 27 orang.

**IV. HASIL PENELITIAN**

**Pengujian Alat Penelitian**

**Uji Validitas**

Untuk menguji apakah instrument yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dengan rumus *product moment*. diperoleh N = 27, ΣX = 93, ΣY = 902, ΣX<sup>2</sup> = 327, ΣY<sup>2</sup> = 30.540, dan ΣXY = 3.144. Hasil tersebut dimasukkan ke dalam rumus korelasi *product moment* yang hasilnya sebagai berikut:

$$r_x = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_x = \frac{27(3.144) - (93)(902)}{\sqrt{\{27(327) - (93)^2\} \{27(30.540) - (902)^2\}}}$$

$$r_x = \frac{84.888 - 83.886}{\sqrt{\{8.829 - 8.649\} \{824.580 - 813.604\}}}$$

$$r_x = \frac{1.002}{\sqrt{\{180\} \{10.976\}}}$$

$$r_x = \frac{1.002}{\sqrt{1.975.680}}$$

$$r_x = \frac{1002}{1.405.588}$$

$$r_x = 0,713 (valid)$$

Perhitungan butir soal nomor satu adalah r<sub>x1</sub> = 0,713. Hasil dengan tabel harga kritik dari r *product moment* (r<sub>tabel</sub>), dengan interval kepercayaan 95 % diperoleh hasil dengan N = 27 adalah 0,381. diperoleh hasil bahwa r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>. Dapat disimpulkan bahwa butir soal nomor satu adalah valid.

Perhitungan soal nomor satu di atas diberlakukan juga pada seluruh angket penelitian variabel X<sub>1</sub>. Untuk perhitungan butir soal nomor dua sampai dengan butir soal sepuluh angket penelitian variabel X<sub>1</sub> dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Hasil Perhitungan Validitas Variabel X<sub>1</sub>

Butir Soal	ΣX	ΣY	ΣX <sup>2</sup>	ΣY <sup>2</sup>	ΣXY	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.
1	93	902	327	30.540	3.144	0,713	0,381	Valid
2	93	902	327	30.540	3.152	0,867	0,381	Valid
3	89	902	301	30.540	3.005	0,444	0,381	Valid
4	90	902	310	30.540	3.046	0,617	0,381	Valid
5	91	902	321	30.540	3.092	0,681	0,381	Valid
6	90	902	308	30.540	3.056	0,865	0,381	Valid
7	82	902	252	30.540	2.757	0,507	0,381	Valid
8	89	902	303	30.540	3.023	0,795	0,381	Valid
9	92	902	329	30.540	3.149	0,709	0,381	Valid
10	92	902	320	30.540	3.116	0,826	0,381	Valid

Sumber : Angket diolah oleh penulis

Uji validitas variabel X<sub>2</sub>. Dari data diperoleh N = 27, ΣX = 88, ΣY = 873, ΣX<sup>2</sup> = 292, ΣY<sup>2</sup> = 28.541, dan ΣXY = 2.882. Hasil tersebut dimasukkan ke dalam rumus korelasi *product moment* penjabarannya sebagai berikut:

$$r_{x2} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{x2} = \frac{27(2.882) - (88)(873)}{\sqrt{\{27(292) - (88)^2\} \{27(28.541) - (873)^2\}}}$$

$$r_{x2} = \frac{77.814 - 76.824}{\sqrt{\{7.884 - 7.744\} \{770.607 - 762.129\}}}$$

$$r_{x2} = \frac{990}{\sqrt{\{140\} \{8.478\}}}$$

$$r_{x2} = \frac{990}{\sqrt{1.186.920}}$$

$$r_{x2} = \frac{990}{1.089.458}$$

$$r_{x2} = 0,909 \text{ (valid)}$$

Perhitungan butir soal nomor satu adalah  $r_{x2} = 0,909$ . Hasil dengan tabel harga kritik dari *r product moment* ( $r_{tabel}$ ), dengan interval kepercayaan 95 % diperoleh hasil dengan  $N = 27$  adalah 0,381.  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dapat disimpulkan bahwa butir soal nomor satu adalah valid.

Perhitungan soal nomor satu di atas diberlakukan juga pada seluruh angket penelitian variabel  $X_2$ . Untuk perhitungan butir soal nomor dua sampai dengan butir soal sepuluh angket penelitian variabel  $X_2$  dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Hasil Perhitungan Validitas Variabel  $X_2$

Butir Soal	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
1	88	873	292	28.541	2.882	0,909	0,381	Valid
2	88	873	294	28.541	2.888	0,898	0,381	Valid
3	87	873	285	28.541	2.833	0,444	0,381	Valid
4	84	873	264	28.541	2.731	0,518	0,381	Valid
5	89	873	299	28.541	2.917	0,935	0,381	Valid
6	87	873	285	28.541	2.843	0,784	0,381	Valid
7	87	873	285	28.541	2.846	0,862	0,381	Valid
8	88	873	292	28.541	2.882	0,909	0,381	Valid
9	86	873	278	28.541	2.802	0,596	0,381	Valid
10	89	873	299	28.541	2.917	0,936	0,381	Valid

Sumber : Angket diolah oleh penulis

Uji validitas variabel  $Y$ . Dari data diperoleh  $N = 27$ ,  $\sum X = 88$ ,  $\sum Y = 874$ ,  $\sum X^2 = 292$ ,  $\sum Y^2 = 28.604$ , dan  $\sum XY = 2.885$ . Hasil tersebut dimasukkan ke dalam rumus korelasi *product moment*, penjabarannya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{27(2.885) - (88)(874)}{\sqrt{\{27(292) - (88)^2\} \{27(28.604) - (874)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{77.895 - 76.912}{\sqrt{\{7.884 - 7.744\} \{772.308 - 763.876\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{983}{\sqrt{\{140\} \{8.432\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{983}{\sqrt{1.180.480}}$$

$$r_{xy} = \frac{983}{1.086.498}$$

$$r_{xy} = 0,905 \text{ (valid)}$$

Perhitungan butir soal nomor satu adalah  $r_{xy} = 0,905$ . Hasil dengan tabel harga kritik dari *r product moment* ( $r_{tabel}$ ), dengan interval kepercayaan 95 % diperoleh hasil dengan  $N = 27$  adalah 0,381. diperoleh hasil bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dapat disimpulkan bahwa butir soal nomor satu adalah valid.

Perhitungan soal nomor satu di atas diberlakukan juga pada seluruh angket penelitian variabel Y. Untuk perhitungan butir soal nomor dua sampai dengan butir soal sepuluh angket penelitian variabel Y dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Hasil Perhitungan Validitas Variabel Y

Butir Soal	ΣX	ΣY	ΣX <sup>2</sup>	ΣY <sup>2</sup>	ΣXY	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.
1	88	874	292	28.604	2.885	0,905	0,381	Valid
2	88	874	294	28.604	2.891	0,895	0,381	Valid
3	87	874	285	28.604	2.837	0,544	0,381	Valid
4	85	874	271	28.604	2.766	0,445	0,381	Valid
5	89	874	299	28.604	2.920	0,931	0,381	Valid
6	87	874	285	28.604	2.846	0,780	0,381	Valid
7	87	874	285	28.604	2.849	0,859	0,381	Valid
8	88	874	292	28.604	2.885	0,905	0,381	Valid
9	86	874	278	28.604	2.805	0,593	0,381	Valid
10	89	874	299	28.604	2.920	0,931	0,381	Valid

Sumber : Angket diolah oleh penulis

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan dalam penelitian ini. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pembelahan ganjil genap.

### Variabel X<sub>1</sub>

Diperoleh N = 27, ΣX = 448, ΣY = 454, ΣX<sup>2</sup> = 7.524, ΣY<sup>2</sup> = 7.770, ΣXY = 7.623. Hasil yang telah diperoleh disubstitusikan ke dalam rumus korelasi *product moment*, yang dijabarkan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{27(7.623) - (448)(454)}{\sqrt{\{27(7.524) - (448)^2\} \{27(7.770) - (454)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{205.821 - 203.392}{\sqrt{\{203.148 - 200.704\} \{209.790 - 206.116\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2.429}{\sqrt{\{2.444\} \{3.674\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2.429}{\sqrt{8.979.256}}$$

$$r_{xy} = \frac{2.429}{2.996.540}$$

$$r_{xy} = 0,811$$

Setelah didapat koefisien reliabilitas dengan pembelahan ganjil genap pada variabel X<sub>1</sub>, selanjutnya dihitung reliabilitas dengan menggunakan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{2xr_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}}{1 + r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}}$$

$$r_{11} = \frac{2 \times 0,811}{1 + 0,811}$$

$$r_{11} = \frac{1.622}{1.811}$$

$$r_{11} = 0,896$$

Didapatkan nilai r<sub>11</sub> = 0,896 > r<sub>tabel</sub> = 0,381 dan kriteria harga r adalah tinggi maka dapat disimpulkan bahwa tes pada variabel X<sub>1</sub> tersebut secara keseluruhan telah reliabel dan dapat digunakan sebagai tes pada penelitian.

**Variabel X<sub>2</sub>**

Diperoleh N = 27, ΣX = 437, ΣY = 436, ΣX<sup>2</sup> = 7.151, ΣY<sup>2</sup> = 7132, ΣXY = 7.129. Hasil yang telah diperoleh disubstitusikan ke dalam rumus korelasi *product moment*, yang dijabarkan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{27(7.129) - (437)(436)}{\sqrt{\{27(7.151) - (437)^2\} \{27(7.132) - (436)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{192.483 - 190.532}{\sqrt{\{193.077 - 190.969\} \{192.564 - 190.096\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1.951}{\sqrt{\{2.108\} \{2.468\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1.951}{\sqrt{5.202.544}}$$

$$r_{xy} = \frac{1.951}{2.280.908}$$

$$r_{xy} = 0,855$$

Setelah didapat koefisien reliabilitas dengan pembelahan ganjil genap pada variabel X<sub>2</sub>, selanjutnya dihitung reliabilitas dengan menggunakan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{2xr_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}}{1 + r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}}$$

$$r_{11} = \frac{2 \times 0,855}{1 + 0,855}$$

$$r_{11} = \frac{1.710}{1,855}$$

$$r_{11} = 0,922$$

Didapatkan nilai r<sub>11</sub>=0,922>r<sub>tabel</sub> = 0,381 dan kriteria harga r adalah tinggi maka dapat disimpulkan bahwa tes pada variabel X<sub>2</sub> tersebut secara keseluruhan telah reliabel dan dapat digunakan sebagai tes pada penelitian.

**Variabel Y**

Kemudian untuk variabel Y diperoleh N = 27, ΣX = 437, ΣY = 437, ΣX<sup>2</sup> = 7.151, ΣY<sup>2</sup> = 7.163, ΣXY = 7.145. Hasil yang telah diperoleh disubstitusikan ke dalam rumus korelasi *product moment*, yang dijabarkan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{27(7.145) - (437)(437)}{\sqrt{\{27(7.151) - (437)^2\} \{27(7.163) - (437)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{192.915 - 190.969}{\sqrt{\{193.077 - 190.969\} \{193.401 - 190.969\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1.946}{\sqrt{\{2.108\} \{2.432\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1.946}{\sqrt{5.126.656}}$$

$$r_{xy} = \frac{1.946}{2.264.212}$$

$$r_{xy} = 0,859$$

Setelah didapat koefisien reliabilitas dengan pembelahan ganjil genap pada variabel Y, selanjutnya dihitung reliabilitas dengan menggunakan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{2xr_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}}{1 + r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}}$$

$$r_{11} = \frac{2 \times 0,859}{1 + 0,859}$$

$$r_{11} = \frac{1,718}{1,859}$$

$$r_{11} = 0,924$$

Di dapatkan nilai  $r_{11}=0,924 > r_{tabel} = 0,381$  dan kriteria harga  $r$  adalah tinggi maka dapat disimpulkan bahwa tes pada variabel  $Y$  tersebut secara keseluruhan telah reliabel dan dapat digunakan sebagai tes pada penelitian.

### Uji Koefisien Korelasi

#### Koefisien Korelasi antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Kemampuan Kerja ( $X_2$ )

Dari tabel Koefisien Korelasi antara  $X_1$  dengan  $X_2$  diperoleh  $N = 27$ ,  $\sum X = 902$ ,  $\sum Y = 873$ ,  $\sum X^2 = 30.540$ ,  $\sum Y^2 = 28.541$ ,  $\sum XY = 29.395$ . Kemudian disubstitusikan kedalam rumus korelasi *product moment*, didapatkan  $r_{xy} = 0,645$

#### Koefisien Korelasi antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Kemampuan Kerja ( $Y$ )

Dari tabel Koefisien Korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$  diperoleh  $N = 27$ ,  $\sum X = 902$ ,  $\sum Y = 874$ ,  $\sum X^2 = 30.540$ ,  $\sum Y^2 = 28.604$ ,  $\sum XY = 29.449$ . Kemudian disubstitusikan kedalam rumus korelasi *product moment*, didapatkan  $r_{xy} = 0,702$

#### Koefisien Korelasi antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kemampuan Kerja ( $Y$ )

Dari tabel Koefisien Korelasi antara  $X_2$  dengan  $Y$  diperoleh  $N = 27$ ,  $\sum X = 873$ ,  $\sum Y = 874$ ,  $\sum X^2 = 28.541$ ,  $\sum Y^2 = 28.604$ ,  $\sum XY = 28.572$ . Kemudian disubstitusikan kedalam rumus korelasi *product moment*, didapatkan  $r_{xy} = 0,998$

### Uji Koefisien Determinan

#### a. Koefisien Determinan Variabel $X_1$ terhadap $Y$

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel  $X_1$  terhadap  $Y$ , maka nilai dari koefisien  $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar 0,702 di substitusikan ke dalam rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,702^2 \times 100 \%$$

$$KD = 0,493.804 \times 100 \%$$

$$KD = 49\%$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja ( $Y$ ) sebesar 49%.

#### b. Koefisien Determinan Variabel $X_2$ terhadap $Y$

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel  $X_2$  terhadap  $Y$ , maka nilai dari koefisien  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 0,998 di substitusikan ke dalam rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,998^2 \times 100 \%$$

$$KD = 0,996.004 \times 100 \%$$

$$KD = 99\%$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 99%.

#### c. Koefisien Determinan Variabel $X_1$ dan $X_2$ secara Simultan terhadap $Y$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi ganda (korelasi *multiple*) antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap variabel  $Y$  dapat dihitung seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

$$KD = (0,741)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,549 \times 100\% \quad KD = 55 \%$$

dengan  $db = n - k - 1$

**Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan data yang diperoleh perhitungan korelasi antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di distribusikan ke dalam rumus regresi linear berganda untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ , maka di dapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 3.740 + 0,637 X_1 + 0,229 X_2$$

**Uji Hipotesis (Uji f)**

Selanjutnya dalam tahapan pengujian hipotesis, penulis menggunakan uji  $f$  dengan persamaan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

$$F = \frac{0,741/2}{(1-0,741)/(27-2-1)}$$

$$F = \frac{0,370}{(0,259)/(24)}$$

$$F = \frac{0,370}{0,010} \quad F = 37,00$$

Dari tabel harga  $F_{kritis}$  pada taraf signifikan 5% dengan jumlah  $N = 26$  diperoleh  $F_{tabel} = 5,53$ . Dengan demikian harga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $37,00 > 5,53$ ), maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap variabel  $Y$ .

**Analisis Hasil Penelitian**

**1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara menunjukkan bahwa:

- a. Perhitungan Validasi variabel  $X_1$  menunjukkan bahwa seluruh item angket yang telah disebarakan ke semua responden sebanyak 27 orang dinyatakan valid dapat dilihat pada perhitungan angket soal No. 1  $X_1$  (Motivasi Kerja) adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,713 > 0,381$ ).
- b. Demikian juga perhitungan validitas pada variabel  $Y$  (Kinerja Pegawai) menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang terdiri dari 10 buah soal dinyatakan valid dan hasil menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,905 > 0,381$ ).
- c. Perhitungan Uji Reliabilitas dari variabel  $X_1$  dinyatakan seluruh item soal reliabel dengan perhitungan angket menggunakan rumus *spearman brown*  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,896 > 0,381$ ). Demikian juga untuk variabel  $Y$  dinyatakan seluruh item soal reliabel dengan perhitungan angket menggunakan rumus *spearman brown*  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,924 > 0,381$ ).
- d. Perhitungan koefisien korelasi antara variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  diperoleh hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,702 > 0,381$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara dapat diterima dan teruji kebenarannya sebesar  $r_{x1y} = 0,702 > 0,381$ .
- e. Berdasarkan perhitungan koefisien determinan variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$  untuk mengukur persentase kontribusi variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  didapatkan sebesar  $KD = 49\%$ .
- f. Perhitungan Uji  $t$ , didapatkan pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi dari daftar distribusi  $t$  dengan  $dk = 25$  dan taraf signifikan 5% diperoleh  $t_{tabel} = 2,060$ . Dengan demikian ternyata bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,928 > 2,060$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang tinggi antara variabel  $X_1$  dengan variabel  $Y$ , maka  **$H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima.**

**2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa:

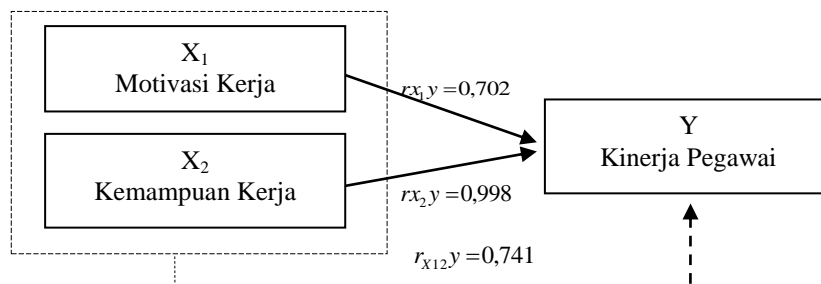
- a. Perhitungan Validasi variabel  $X_2$  menunjukkan bahwa seluruh item angket yang telah disebarakan ke semua responden sebanyak 27 orang dinyatakan valid dapat dilihat pada perhitungan angket soal No. 1  $X_2$  (Kemampuan kerja) adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,909 > 0,381$ ).
- b. Perhitungan Uji Reliabilitas dari variabel  $X_2$  dinyatakan seluruh item soal reliabel dengan perhitungan angket menggunakan rumus *spearman brown*  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,922 > 0,381$ ).

- c. Perhitungan koefisien korelasi antara variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  diperoleh hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,998 > 0,381$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat pengaruh positif Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara dapat diterima dan teruji kebenarannya sebesar  $r_{x_1y} = 0,998 > 0,381$ .
- d. Berdasarkan perhitungan koefisien determinan variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  untuk mengukur persentase kontribusi variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  didapatkan sebesar  $KD = 99\%$
- e. Perhitungan Uji  $t$ , terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi dari daftar distribusi  $t$  dengan  $dk = 25$  dan taraf signifikan  $5\%$  diperoleh  $t_{tabel} = 2,060$ . Dengan demikian ternyata bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,894 > 2,060$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang tinggi antara variabel  $X_2$  dengan variabel  $Y$ , maka  **$H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima**.

**3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil perhitungan pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara adalah sebagai berikut:

- a. Perhitungan koefisien determinan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan diperoleh sebesar  $KD = 55\%$ .
- b. Kontribusi motivasi kerja dan kemampuan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar  $r_{x_1,2y} = 0,741$ . Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Dari tabel harga  $F_{kritik}$  pada taraf signifikan  $5\%$  dengan jumlah  $N = 26$  diperoleh  $F_{tabel} = 5,53$ . Dengan demikian harga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $37,00 > 5,53$ ), maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap variabel  $Y$ . Maka  **$H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima**.



Gambar  
Pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. KESIMPULAN**

Berdasarkan paparan hasil penelitian, pengajuan hipotesis dan pembahasan sebagaimana hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara. Ringkasan hasil analisis koefisien korelasi, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar  $r_{hitung} = 0,702$  sehingga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,702 > 0,381$ ). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai berdasarkan data distribusi  $t$  dengan  $dk = 25$  dan taraf signifikan  $5\%$  diperoleh  $t_{tabel} = 2,060$ . Dengan demikian ternyata bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,928 > 2,060$ ), Maka hipotesis pertama  **$H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima**.

Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis koefisien korelasi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai  $r_{hitung} = 0,998$ . Kontribusi kemampuan kerja menjelaskan kinerja pegawai berdasarkan daftar distribusi  $t$  dengan  $dk = 25$  dan taraf signifikan  $5\%$  diperoleh  $t_{tabel} = 2,060$ . Dengan demikian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,894 > 2,060$ ), hipotesis kedua  **$H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima**.

Motivasi Kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui koefisien korelasi motivasi kerja sebesar  $r_{x_1} = 0,702$  berpengaruh positif dan kemampuan kerja dengan  $r_{x_2} = 0,998$  berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan menjelaskan kinerja pegawai sebesar ( $R^2$ )  $0,741$ , hipotesis ketiga  **$H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima**.

**B. SARAN**

Berkenaan dengan Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja dalam kaitannya dengan dua variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai, ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian, antara lain:

1. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara:
  - a. Motivasi kerja yang masuk dalam kategori tinggi dengan nilai item terendah dari variabel yang lain merupakan cenderung berorientasi pada tugas, sebaiknya pemimpin lebih memahami dan mengerti serta memperhatikan para pegawainya.
  - b. Mengacu pada tingkat kemampuan kerja yang masuk pada kategori korelasi tinggi sekali dengan nilai item tinggi merupakan kemampuan kerja, menjelaskan jika taraf kemampuan kerja pegawai dalam bekerja sesuai standar masih sedang, sebaiknya pimpinan memperhatikan hal yang menyangkut dengan kemampuan kerja misalnya lebih memperhatikan tingkat standar pekerjaan dari pegawainya dengan cara membuat peringkat untuk para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, selain itu pemberlakuan sanksi yang tegas bagi pelanggar juga perlu diterapkan, dalam hal ini diharapkan pegawai agar lebih mampu dalam bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi instansi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja dan kemampuan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi.
  - b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena faktor motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh sebesar 55%.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Prosedur Penelitian*. Suatu Pendekatan Pratik, Revisi. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.
- Benu Fred L, 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan 1, Jakarta. Penerbit Prenada Media Group.
- Lina Ananta, M.Si dan Lena Ellitan, ph.D, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung: Alfabeta
- Fahmi Irham, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kesatu, Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, Cetakan sebelas, Bandung, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehersono, 2014. *Pengukuran Kinerja, Berbasis Kompetensi*. Edisi revisi. Jakarta PT. Rajagrafindo Persada.
- Reksohadiprodjo dan Handoko, 2013. *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi lima belas. Jakarta: PT. Indeks
- Ridhotullah, Subeki, 2015. *Pengantar Manajemen*, Cetakan Pertama. Jakarta. Penerbit Prestasi Pustakarya.
- Setiawan, Ferry & Dewi, Kartika. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Jurnal. Bali: Universitas Udayana.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit Alfa Beta.
- Sunyoto, Dadang, 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*, Cetakan Kedua. Bandung. Penerbit PT. Refika Aditama,
- Sigit, Soehardi. 2013. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: BPFE UST
- Uno Hamzah B., 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Cetakan ketiga belas, Jakarta . Penerbit PT. Bumi Aksara,.
- Wirawan. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Pendidikan Dan Kebudayaan RI.
- Winardi, J. 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.