

PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BIMA

Ernawati, Muhammad Badar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

ernawati18.stiebima@gmail.com , badar.stiebima@gmail.com

ABSTRAK

Jenis penelitian yang digunakan dalam bentuk asosiatif, yaitu metode penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah kuesioner dengan Skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bima. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sejumlah 30 orang pegawai negeri sipil (PNS) yang ada pada kantor Dinas Kesehatan kabupaten Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai namun terhadap pengaruh secara signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bima

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena tanpa sumber daya manusia segala kegiatan yang ada di dalam organisasi tidak akan bisa berjalan. Sumber daya manusia merupakan asset yang penting bagi organisasi yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu perhatian dari kebanyakan organisasi ditujukan pada pengelolaan sumber daya manusia (Nareswara dan Trianasari, 2020). Sumber daya yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas dan keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan (Hasibuan, 2016)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, motivasi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkompetensi. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan (Mangkunegara, 2016). Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidakpuasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya kinerja pegawai yang tinggi (Ibrahim dan Badar, 2021)

Selain motivasi kerja, kemampuan kerja pegawai dalam suatu organisasi juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat (Fath dan Adji, 2021)

Dinas Kesehatan (DINKES) Kabupaten Bima merupakan instansi yang bertanggung jawab mengenai kesehatan. Tugasnya untuk merumuskan kebijakan bidang kesehatan, melaksanakan kebijakan bidang kesehatan, melaksanakan evaluasi dan pelaporan bidang kesehatan, melaksanakan administrasi dinas kesehatan, dan melaksanakan fungsi lain yang terkait dengan urusan kesehatan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima terdapat fenomena masalah terkait dengan motivasi kerja, yang dimana masih terdapatnya beberapa pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja, hal ini didasari oleh masih adanya beberapa pegawai yang menunda-nunda pekerjaan pada saat jam kerja dan mengindikasikan kurangnya tanggung jawab pegawai atas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, serta terdapat pula pegawai yang tidak tepat waktu saat datang bekerja sehingga membuat beban kerja yang akhirnya tertumpu pada sebagian pegawai yang lebih dahulu datang bekerja. permasalahan selanjutnya yaitu yang terkait dengan kemampuan kerja, yang dimana masih terdapatnya beberapa pegawai yang kurang memiliki kemampuan untuk menganalisa dan memecahkan persoalan-persoalan dalam pekerjaan seperti dalam hal penggunaan alat kerja, beberapa pegawai masih belum menguasai sistem komputerisasi sehingga masih banyaknya data manual yang disediakan. Fenomena masalah terkait dengan kinerja pegawai yang masih kurang, dimana terdapat beberapa pegawai yang kurang serius dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga pekerjaan yang diselesaikan kurang maksimal dan melebihi waktu yang ditentukan.

Berdasarkan fenomena masalah diatas, mendasari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Motivasi

Sabilalo et al. (2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Meidianwar, et.al. (2014) mengatakan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan. Sedangkan menurut Sunyoto (2012) bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

2. Indikator Motivasi kerja

Indikator untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian Mangkunegara (2016) yaitu:

a) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi

b) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi

c) Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

d) Kreatifitas

Kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

e) Rasa Tanggung Jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

3. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Ghazali (2017) Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Menurut Umama (2016) kemampuan pegawai dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan intelgensi. Sedangkan kemampuan yang bersifat fisik yaitu ketrampilan pengetahuan (*knowledge skill*).

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan". Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya (Hasibuan, 2016).

4. Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja dalam penelitian Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut:

a. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh

Jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

b. Tingkat pendidikan non formal

Jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.

c. Pengalaman kerja yang dimiliki

Pengalaman kerja Adalah proses pembentukan, pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

d. Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan

Kemauan adalah kekuasaan untuk memimpin diri sendiri sehingga seseorang tersebut mampu memutuskan suatu hal.

5. Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi, hal yang mendasar untuk membawa organisasi kearah yang lebih baik adalah sumber daya manusianya, atau para pegawai yang ada didalamnya, pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik tentu akan membawa dampak yang baik pula untuk organisasi (Wahyuniardi, et.al., 2018).

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Irman, et.al,(2021) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

6. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian Umama (2016) adalah:

a) Kualitas Kerja

Kualitas dapat diartikan sebagai suatu tingkatan dimana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan telah mendekati nilai kesempurnaan atau telah mendekati tujuan yang diharapkan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Tidak semua jenis pekerjaan dapat diukur dengan kuantitas pekerjaan. Pengukuran kuantitas kerja melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu kerja adalah cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan. Ketepatan waktu dapat dilihat dari sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Waktu kerja sangat penting sebagai bahan pertimbangan dalam mengukur baik atau buruk dan naik atau turunnya kinerja seorang karyawan

d) Efektifitas

Efektifitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

e) Kemandirian

Kemandirian kerja adalah kesanggupan untuk berdiri sendiri dengan keberanian dan tanggung jawab atas segala tingkah laku sebagai karyawan dalam melaksanakan kewajibannya untuk pemenuhan kebutuhannya sendiri.

7. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data(Sugiyono, 2016)

Berdasarkan teori dan permasalahan diatas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi Berpengaruh signifikan secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima

H2 :Kemampuan Kerja Berpengaruh signifikan secara Parsial Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima

H3 : Motivasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian Asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian adalah suatu alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert.

Menurut Sugiyono (2016) populasi yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Dinas kesehatan kabupaten bima Dengan jumlah sebanyak 156 pegawai dengan rincian.

pegawai negeri sipil sejumlah 88 orang, pegawai honor 8 orang, pegawai pemerintah dengan perjanjian kontrak (p3k) 2 orang dan sukarela 58 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria PNS sejumlah 88 orang pegawai yang berada di Dinas Kesehatan kabupaten

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variable	Item	Nilai Validity	Standar validitas	Ket
Motivasi (X1)	1	0,545	0,300	Valid
	2	0,518	0,300	Valid
	3	0,555	0,300	Valid
	4	0,337	0,300	Valid
	5	0,421	0,300	Valid
	6	0,592	0,300	Valid
	7	0,506	0,300	Valid
	8	0,569	0,300	Valid
	9	0,536	0,300	Valid
	10	0,540	0,300	Valid
Kemampuan kerja (X2)	1	0,534	0,300	Valid
	2	0,473	0,300	Valid
	3	0,696	0,300	Valid
	4	0,547	0,300	Valid
	5	0,485	0,300	Valid
	6	0,560	0,300	Valid
	7	0,691	0,300	Valid
	8	0,612	0,300	Valid
	9	0,645	0,300	Valid
	10	0,720	0,300	Valid
	11	0,576	0,300	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	1	0,660	0,300	Valid
	2	0,543	0,300	Valid
	3	0,707	0,300	Valid
	4	0,674	0,300	Valid
	5	0,738	0,300	Valid
	6	0,609	0,300	Valid
	7	0,710	0,300	Valid
	8	0,543	0,300	Valid
	9	0,601	0,300	Valid
	10	0,553	0,300	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel Motivasi, kemampuan kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

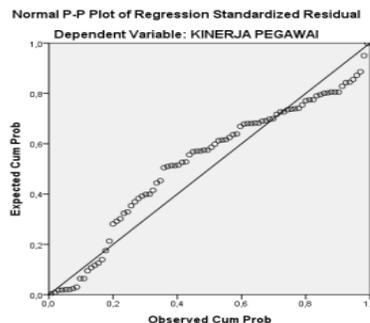
Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Standar	Ket
Motivasi Kerja	10	0,684	0,600	Reliabel
Kemampuan kerja	11	0,820	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	10	0,827	0,600	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah, 2022

Pada tabel 2 diatas yaitu hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel motivasi (X1), kemampuan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai *cronbach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber Data: Data primer diolah Spss v20 2022

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,34365017
	Absolute	,152
Most Extreme Differences	Positive	,101
	Negative	-,152
Kolmogorov-Smirnov Z		1,430
Asymp. Sig. (2-tailed)		,133

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah Spss v20 2022

Berdasarkan hasil uji Kolmogorof-Smirnov di atas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen yaitu motivasi dan kemampuan kerja. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MOTIVASI	,998	1,002
	KEMAMPUAN KERJA	,998	1,002

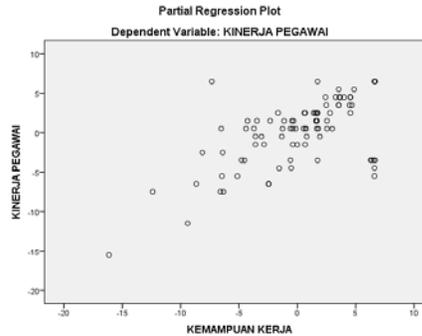
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data primer diolah Spss v20 2022

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistic* dari output di atas, di peroleh nilai *Tolerance* untuk variable motivasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) adalah 0,998 > 0,10 sementara, nilai VIF untuk variable motivasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) adalah

1,002 < 10.00. maka dapat di di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data primer diolah Spss v20 2022

Berdasarkan grafik scatterplot diatas terlihat menggambarkan pola jelas bahwa titik-titik plot berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,596 ^a	,355	,340	3,383	1,544

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber Data: Data Sekunder diolah Spss v20 2022

Di dalam uji *Durbin Watson* ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

Tabel 6. Kriteria Durbin Watson

Kriteria <i>Durbin Watson</i>	Keterangan
1,65 < DW < 2,35	Tidak terjadi autokorelasi
1,21 < DW < 1,65	Tidak dapat disimpulkan
2,35 < DW < 2,79	Tidak dapat disimpulkan
DW < 1,21	Terjadi autokorelasi
DW > 2,79	Terjadi autokorelasi

Sumber : Sulaiman, 2011:89

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,544. Nilai Durbin Watson ini tidak memenuhi kriteria $1,65 < DW < 2,35$, maka $1,65 > 1,544 < 2,35$ yang artinya terjadi autokorelasi jika diukur dengan nilai durbin watson. Sebagai pengganti uji durbin watson, maka peneliti menggunakan uji runs test sebagai pengujian autokorelasi.

Tabel 7. Uji Runs Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	,68390
Cases < Test Value	44
Cases >= Test Value	44
Total Cases	88
Number of Runs	35
Z	2,144
Asymp. Sig. (2-tailed)	,132

a. Median

Sumber Data: Data Sekunder diolah Spss v20 2022

Berdasarkan hasil uji *Runs Test* di atas, terlihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai $> 0,05$ yaitu sebesar 0,132. Nilai tersebut menunjukkan data yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi kendala autokorelasi.

4. Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,698	6,297		2,969	,004
1	Model	Unstandardize	Standardized	t	Sig.
		d Coefficients	Coefficients		
KEMAMPUAN KERJA	,545	,080	,596	6,840	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2022

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,698 + 0,037X_1 + 0,545X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 18,698 dapat diartikan apabila variabel motivasi dan kemampuan kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai akan sebesar 18,698.
- Nilai koefisien beta pada motivasi sebesar 0,037 artinya setiap perubahan variabel motivasi (X_1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,037 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

- c. Nilai koefisien beta pada variabel kemampuan kerja sebesar 0,545 artinya setiap perubahan variabel kemampuan kerja (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,545 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

5. Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

a. Koefisien Korelasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,596 ^a	,355	,340	3,383

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2022

Dari hasil tabel 7 diatas diperoleh nilai *R* adalah sebesar 0,596. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 10. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2016

Jadi kolerasi hubungan antara antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,596 berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang.

b. Uji Determinasi

Pada tabel 9 diatas, diketahui terdapat pengaruh antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,355 atau 35,5%, sedangkan sisanya 64,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Hasil Uji t

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,698	6,297		2,969	,004
1 MOTIVASI	,037	,120	,027	,312	,756
KEMAMPUAN KERJA	,545	,080	,596	6,840	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2022

H1 : Motivasi Berpengaruh signifikan secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai thitung sebesar 0,312 dengan nilai t-tabel sebesar 1,987 ($0,312 < 1,987$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,756 lebih besar dari 0,05 ($0,756 > 0,05$), maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa “Motivasi Berpengaruh signifikan secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima”.

Hasil Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Umama (2016) dengan judul penelitian “pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Perusahaan Nety Collection di Malang)”, yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 :Kemampuan Kerja Berpengaruh signifikan secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel kemampuan kerja diperoleh nilai thitung sebesar 6,840 dengan nilai ttabel sebesar 1,987 ($6,840 > 1,987$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa “Kemampuan Kerja Berpengaruh signifikan secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima”.

Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Satria, et.al (2013) dengan judul penelitian “pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang).”, yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Hasil Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	535,329	2	267,664	23,391	,000 ^b
Residual	972,660	85	11,443		
Total	1507,989	87			

- a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 - b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI
- Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2022

H3 : Motivasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima

Dari hasil pengujian diperoleh nilai Fhitung sebesar 23,391 dengan nilai Ftabel sebesar 2,71 ($23,391 > 2,71$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa “Motivasi dan Kemampuan Kerja simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima”.

Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Yudha, et.al (2013) dengan judul penelitian “pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)”, yang menyatakan bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa:

- a. Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima.
- b. Terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima.
- c. Motivasi dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima.

2. Saran

- a. Saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini yaitu agar ada penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan variabel-variabel lainnya,
- b. Peneliti juga menyarankan agar Dinas Kesehatan Kabupaten Bima lebih memperhatikan kemampuan kerja pegawainya karena dapat mendorong kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Fath, A. T. A., and Adji, W. H. 2021. “Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja Terhadap kinerja driver grab bike Di kota bandung.” *Jurnal Ilmiah MEA(Manajemen, Ekonomi,dan Akuntansi)* 5(2): 1613–24.
- Ghozali, I. 2016. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi8).” *Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* 96.
- . 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3(1): 130–37.

- Hasibuan, M. S. P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ibrahim, and Badar, M. 2021. "Economy Deposit Journal (E-DJ)." *Economy Deposit Journal (E-DJ)* 3(1): 96–103.
- Irman, K. D., Shenny, O. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang Hasanudin." *Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis* 7(1): 159–68.
- Kirono, C. S., Yuningsih, N Astuti, E. D. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Express)." *JURNAL PELITA ILMU* 15(02): 106–16.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meidianwar, P., Margono, and Djumadi. 2014. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur." *Administrative*: 471–82.
- Nareswara, G. A., and Trianasari. 2020. "Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Gran Surya." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2(2): 211–20.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., and Makkulau, A.R. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara." *Journal of Management & Business* 3(2): 151–69.
- Yudha, C. A. S, Bambang. S, and Ika Ruhana. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)." *Jurnal Manajemen* 1(1): 1–10.
- Sugiyono. 2016. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D." *bandung, alfabeta*.
- Sunyoto, D. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Yogyakarta: Caps*.
- Umama, H. A. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Sains Manajemen* Vol. 2(2): Hal 69-83. <http://ejournal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/307>.
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., and Ramadhan, M. R. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Optimasi Sistem Industri* 17(2): 143.