

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Tobi Ari Sukanto

Universitas PGRI Palembang
e-mail: tobiajalah27@gmail.com

Reina Damayanti

Universitas PGRI Palembang
e-mail: reinadamayanti.rd@gmail.com

Nurkardina Novalia

Universitas PGRI Palembang
e-mail: nurkardina.novalia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Camat Air Salek Banyuasin. Jumlah sampel sebanyak 35 responden. Menggunakan uji instrumen, validitas, dan reliabilitas. Serta uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis yaitu uji t dan uji F. Hasil uji menyimpulkan secara parsial terdapat hipotesis pengaruh kemampuan (X1) dan terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji F secara simultan diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan hipotesis pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji diperkuat oleh uji determinasi sebesar 0,879 yang menunjukkan hasil pembahasan dan kemudian memiliki hubungan yang kuat. Sehingga dapat membentuk penjelasan sebesar 87,9 %, sebagian sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : Kemampuan, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

I. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia pada instansi pada hakikatnya merupakan upaya untuk memberikan jaminan bahwa aktivitas yang dilakukan instansi dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan. Kenyataan tersebut menjadikan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang penting dan wajib untuk dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai (Bartos, 2020). Upaya pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah nyata yang dilakukan oleh instansi untuk memberikan jaminan

bahwa tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara maksimal. Kondisi ini juga berlaku bagi instansi pemerintah yang selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, salah satunya yaitu Kantor Camat Air Salek.

Kantor Camat Air Salek merupakan salah satu dari 19 (Sembilan Belas) kecamatan yang berada dalam wilayah Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan, Kantor Camat Air Salek ini memberikan pelayanan bagi masyarakat sesuai dengan keperluan yang dibutuhkan dengan pegawai yang mempunyai bagian nya masing – masing seperti kasi pemerintahan, kasi KESOS, kasi PMPD, KASUBBAG kepegawaian, KASUBAG keuangan, dan KASUBAG umum serta perlengkapan. Visi dari kantor Camat Air Salek ialah terselenggaranya pelayanan pemerintah dan pembangunan yang menyentuh langsung kebutuhan dasar masyarakat yang berkualitas dan profesional dengan mendayagunakan peran serta masyarakat menuju kehidupan yang dinamis, aman dan sejahtera. Kemudian misinya pertama, memberikan administrasi pemerintahan dan pembangunan yang berkualitas dan profesional. Kedua, mendayagunakan peran serta masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan guna terwujudnya hasil optimal. Ketiga, menyelenggarakan koordinasi pengembangan pelayanan dasar bidang pendidikan, ekonomi, kesehatan masyarakat. kantibnas dan kemasyarakatan menuju terciptanya kehidupan yang dinamis dan sejahtera.

Pegawai suatu instansi akan bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang atau jasa apabila mereka mempunyai kemampuan, minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Kemampuan dan motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam instansi. Besar kecilnya kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan mereka. Menurut Robins (2019) kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Terry (2021) motivasi adalah sebuah keinginan yang datang dari diri seseorang yang kemudian mendorong mereka untuk melakukan berbagai macam langkah untuk mencapai tujuan.

Kemampuan kerja, minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila instansi selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para pegawai tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau instansi. Menurut Mangkunegara (2018) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dipahami agar mampu mengidentifikasi hubungan perilaku kerja dengan prestasi karyawan. Untuk dapat mencapai target yang diharapkan, maka motivasi harus mampu mendukung karyawan untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Terdapat tiga faktor karakteristik yang mempengaruhi timbulnya motivasi pegawai ketiga faktor karakteristik tersebut adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja (Stoner & Freeman, 2018).

Produktivitas kerja karyawan dapat mencerminkan produktivitas suatu perusahaan atau institusi, hal ini sesuai dengan pendapat (Veithzal Rivai, 2019) yang menyatakan bahwa hasil penilaian dapat dilihat berdasarkan produktivitas perusahaan yang dicerminkan oleh produktivitas kerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Pegawai dalam bekerja siap mental, fisik dan memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama perusahaan).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Septiani Mareta Husniah (2019) dengan judul pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor camat banyuasin I. Penelitian tersebut memperoleh kesimpulan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat banyuasin I.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ade Sobarian Hasanah (2020) tentang Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum kabupaten majalengka. Hasil dari Penelitian ini

menjelaskan tentang pengaruh positif dan signifikan serta motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan harus dapat memaksimalkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dengan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri karyawan.

Dari data pra penelitian yang telah lakukan penulis di Kantor Camat Air Salek Kabupaten Banyuasin, penulis melihat bahwa produktivitas kerja pegawai di instansi tersebut masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, dan pulang terlalu awal dan kerjaan yang tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kurangnya program pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja untuk pegawai, menyebabkan kurangnya keterampilan kerja yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas kerjanya tidak maksimal.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Air Salek Banyuasin”**

II. KAJIAN PUSTAKA

Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2019), kemampuan kerja (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Robbins & Judge (2019), kemampuan kerja menggambarkan kesanggupan seseorang dalam melakukan sesuatu. Disamping itu Robbins & Judge (2019) juga menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan,

Menurut Soelaiman (2020), kemampuan kerja adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Pegawai dalam suatu instansi atau organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan

peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang di miliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Menurut Handoko (2019), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang yaitu :

- a. Faktor pendidikan. Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.
- b. Faktor pelatihan. Materi pelatihan kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Faktor pengalaman kerja. Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

Menurut Winardi (2022), terdapat tiga indikator dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal. Adapun indikator kemampuan kerja, ialah :

- a. Keterampilan. Keterampilan adalah pengetahuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
- b. Pengetahuan. Pengetahuan merupakan pemahaman mengenai sejauh mana karyawan mengetahui teori-teori dan memahami kemudian mempraktekkan dengan benar dalam pekerjaan mereka.
- c. Pengalaman Kerja. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Motivasi Kerja

Menurut Uno (2019), motivasi kerja adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Motivasi juga dapat diartikan sebagai proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang.

Menurut Hasibuan (2018), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Djali (2018), motivasi kerja adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan(kebutuhan).

Menurut Maslow (Hasibuan), dalam Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
- d. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Menurut Siagian (2020), indikator yang dapat mendorong motivasi kerja pegawai, yaitu :

- a. Gaji bagi Pegawai. Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.
- b. Prestasi Kerja/Keberhasilan. Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran.

- c. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi kerja bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi kerja, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi kerja untuk berforma tinggi.
- d. Pengakuan/Penghargaan. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi kerja yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.
- e. Keberhasilan dalam bekerja. Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan pegawai bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya.

Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2019), mengatakan produktivitas kerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber riil yang semakin sedikit.

Menurut Handoko (2019), mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan nisbah atau ratio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*).

Menurut Mahambeng (2018), produktivitas kerja merupakan konsep rasio, yaitu rasio keluaran (*output*) terhadap masukan (*input*) yang lebih besar. Dengan demikian, prduktivitas dapat dibuat menjadi lebih besar melalui peningkatan salah satu *output* pada tingkat *input* yang konstan, mengurangi penggunaan *input*, atau kombinasi keduanya. *Input* dapat mencakup biaya produksi (*production cost*) dan biaya peralatan (*equipment cost*). Sedangkan *output* dapat terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan(*earnings*), dan *market share*.

Menurut Anoraga (Busro, 2018, P. 172), fakor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu :

- a. Motivasi kerja. Dorongan bagi karyawan untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya.

- b. Pendidikan. Tingkat pendidikan menjadi modal dasar karyawan dalam menerapkan pengetahuannya terhadap pekerjaannya.
- c. Disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan pengatur para karyawan agar bekerja pada rel atau landasan kerja yang sudah ditentukan.
- d. Kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.
- e. Tingkat penghasilan. Semakin tinggi tingkat penghasilan maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan.

Menurut Simamora (2021), indikator produktivitas kerja, yaitu :

- a. Kuantitas kerja. Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja. Adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai. Kualitas kerja sangat berpengaruh dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu pegawai di Kantor Camat Air Salek, lokasi tempat penelitian di Jln Sultan Agung No 1 Jalur 8 Jembatan 3 Desa Salek Mukti Kecamatan Air Salek Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan, Kode Pos 30973. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Kantor Camat Air Salek yang berjumlah 35 orang dengan status pegawai honorer dan pegawai tetap.

Menurut Sugiyono (2019, P. 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Apabila sampel dalam skala kecil, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi tersebut. Sehingga sampel yang terpilih dapat memberikan informasi atau data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Maka pegawai yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Air Salek yang berjumlah 35 orang.

Data dalam penelitian ini adalah data primer dan teknik pengumpulan adalah kuesioner. Dalam penelitian ini Menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Serta uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisiensi determinasi. Uji hipotesis yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini uji coba instrumen dilakukan untuk melihat apakah data layak atau tidak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan uji validitas menunjukkan tiap pernyataan dalam penelitian dikatakan valid, karena nilai yang diperoleh oleh variabel kemampuan antara 0,750-0,920 nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau lebih besar dari 0,333, nilai yang diperoleh variabel motivasi kerja antara 0,922-0,967 menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau lebih besar dari 0,333 dan nilai yang diperoleh variabel produktivitas kerja antara 0,914-0,934 menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau lebih besar dari 0,333. Selanjutnya uji reliabilitas Tes Cronbach Alpha dapat digunakan untuk menentukan reliabilitas. Nilai 0,60 adalah batas yang dapat reliabel. Dikatakan *reliabel* jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. *Tidak reliabel* jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$. Dari hasil uji reliabilitas masing-masing variabel memperoleh nilai sebesar 0,990, 0,953 dan 0,975. Karena semua nilai $> 0,60$, maka disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan reliabel. Selanjutnya dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik terdiri dari uji

normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas guna memastikan persamaan regresi memiliki hasil yang konstan, tidak bias dan tepat dalam melakukan estimasi.

Tabel 1. Uji Normalitas

Alat Uji	Asymp. Sig. (2-tailed)
One-Sample olmogorov-Smirnov Test	0,165

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Hasil pengujian statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan nilai *asymp.sig (2-tailed)* lebih besar dari dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

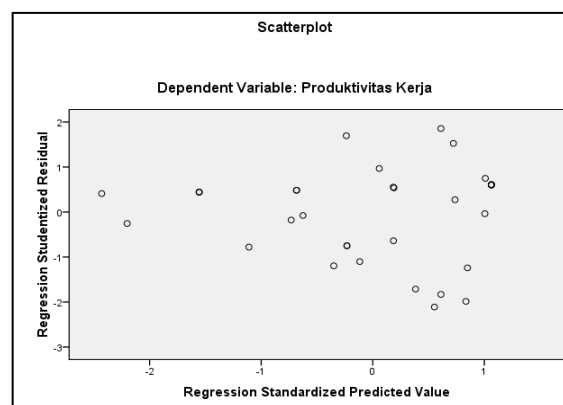
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Mode	Collinearity Statistics	
(Constant)	<i>Tolerance</i>	VIF
Kemampuan Kerja (X_1)	0,420	2,379
Motivasi Kerja (X_2)	0,420	2,379

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel tidak lebih kecil dari 10 atau < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terdapat multikolinieritas.

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Dari gambar *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Selanjutnya Analisis regresi linier berganda digunakan untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas variabel dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta
Constant	0,132	0,262	
X1	0,380	0,102	0,352
X2	0,597	0,088	0,641

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 0,132 + 0,380 X_1 + 0,597 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,132 menunjukkan jika variabel kemampuan dan motivasi kerja tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka produktivitas kerja pegawai akan bersifat tetap atau senilai 0,132 satuan.

Nilai koefisien variabel kemampuan kerja (X_1) sebesar 0,380 menunjukkan variabel kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya apabila terjadi peningkatan pada kemampuan kerja maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,380 satuan, dan sebaliknya apabila kemampuan kerja menurun produktivitas kerja pegawai akan ikut menurun sebesar 0,380 satuan.

Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,597 menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,597 satuan, dan sebaliknya apabila motivasi kerja menurun produktivitas kerja pegawai akan ikut menurun sebesar 0,597 satuan.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,879	0,871	0,42798

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,879 atau 87,9%, artinya variabel kemampuan

kerja dan motivasi kerja mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Air Salek, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 87,9%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 87,9\% = 12,1\%$ dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji t

		T	sig
1	(Constant)	0,502	0,619
	X1	3,714	0,001
	X2	6,756	0,000
	X3	0,502	0,619

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel dapat dilihat sebagai berikut :

- H_1 : Nilai $t_{hitung} 3,714 > t_{tabel} 2,036$, dengan tingkat sig.t $0,001 < 0,05$ (signifikan), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Air Salek.
- H_2 : Nilai $t_{hitung} 6,756 > t_{tabel} 2,036$, dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Air Salek.

Tabel 6. Hasil Uji F

		ANOVA^a		
		Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,268	116,111	0,000
	Residual	0,183		
	Total			

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ (5%) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan dan motivasi kerja secara simultan/bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

- Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Air Salek

Hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,714 > t_{tabel} 2,036$, dengan tingkat sig.t $0,001 < 0,05$ (signifikan), maka H_{01} ditolak dan H_{a1}

diterima, artinya ada pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Air Salek. Sehingga hal ini membuktikan adanya hubungan linier positif atau searah antara variabel kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan demikian semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki oleh para pegawai maka akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mareta Husniah (2019) dan Ade Sobarian Hasanah (2020), dengan hasil yang membuktikan adanya pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian antara penelitian terdahulu dan penelitian ini dapat dikatakan sejalan dan searah karena sama-sama membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Air Salek

Hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 6,756 > t_{tabel} 2,036$, dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Air Salek. Sehingga hal ini membuktikan adanya hubungan linier positif atau searah antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan demikian semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai maka akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ifung (2020) dan Ade Sobarian Hasanah (2020), dengan hasil yang membuktikan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian antara penelitian terdahulu dan penelitian ini dapat dikatakan sejalan dan searah karena sama-sama membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

c. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Air Salek

Hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan nilai $F_{hitung} 116,111 > F_{tabel} 3,29$, dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_{o3} ditolak dan

Ha₃ diterima, artinya ada pengaruh signifikan kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Air Salek. Sehingga hal ini membuktikan adanya hubungan linier positif atau searah antara variabel kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan demikian semakin baik kemampuan dan motivasi kerja para pegawai Kantor Camat Air maka akan semakin baik pula produktivitas kerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mareta Husniah (2019) dan Ade Sobarian Hasanah (2020), dengan hasil yang membuktikan adanya pengaruh signifikan kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian antara penelitian terdahulu dan penelitian ini dapat dikatakan sejalan dan searah karena sama-sama membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

V. SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil uji t membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Air Salek.
- b. Hasil uji t membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Air Salek.
- c. Hasil uji F membuktikan bahwa kemampuan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Air Salek.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat diajukan saran-saran untuk pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Kantor Camat Air Salek diharapkan lebih memperhatikan kemampuan kerja para pegawai di dalam instansinya, karena untuk menghasilkan produktivitas

kerja yang optimal perlu didukung oleh kemampuan kerja yang memadai, serta sesuai kapasitas kerjanya.

- b. Kantor Camat Air Salek diharapkan pula melakukan peningkatan pada motivasi kerja para pegawai di dalam instansinya, sebab pegawai akan enggan untuk bekerja lebih giat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, apabila tidak dilandasi dengan motif yang mampu menggerakkannya untuk bekerja lebih baik lagi.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan analisis lebih lanjut mengenai keefektifan pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada objek yang berbeda. Sebab pengaruh dari kedua variabel bebas ini terhadap produktivitas kerja pegawai, bisa saja bukan dikarenakan oleh pengaruh variabel itu sendiri melainkan karena kesesuaian variabelnya terhadap objek penelitian yang diteliti. Maka untuk memastikan relevan atau tidaknya hasil penelitian ini di masa yang akan datang dibutuhkan pengkajian lebih lanjut sebagai pembaharuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Sobariah Hasanah. 2020. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka*. Juripol, Volume 3 Nomor 1 Februari 2020
- Anoraga, Busro. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Jakarta: Absolute Media
- Djali. (2018). *Psikologi Industri*. Jakarta : Grasindo.
- Handoko, T. Hani. (2019). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ifung. (2020). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Management. Volume 4 Nomor 2 Oktober 2020.
- Iqbal. (2018). *Analisi Data penelitian dengan statistik*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mareta Husniah. (2019). *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Banyuasin I*. E-Journal. Volume 2 Nomor 3. April 2019.
- Matthias Aroef, Friyatiningsih. (2019). *Unsur-Unsur Prduktivitas Kerja*. Bandung:PT Mizan Pustaka
- Porter & Miles. (2018). *Keunggulan Bersaing Menciptakan dan Mempertahankan Kinerja Unggul*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen. P. (2019). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.
- Septiani Agustina Shafiah.2018. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 2, Hal. 312-318 |
- Siagian, P. Sondang. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta.
- Soelaiman. (2020). *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : PT Intermedia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, Hamzah. (2019). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi, J. (2022). *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.