

KINERJA KARYAWAN DIPENGARUHI OLEH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA PADA DINAS SOSIAL, KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI JAMBI

Andry Budhiarto

Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Jambi

Email : andry_budhiarto@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kinerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja pegawai, menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, menguji kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dan menguji pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Prov Jambi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Prov Jambi yang berjumlah 125 (seratus dua puluh lima) orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 125 pegawai. Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data Parsial Least Square (PLS) penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif yang mengadopsi Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dimensi dorongan untuk mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif kerja, kreativitas dan tanggung jawab pada kategori baik. Kemampuan kerja memiliki dimensi kemampuan intelektual, kemampuan kognitif, kemampuan emosional, kemampuan fisik dan dampak kemampuan dengan semua indikator pada kategori sangat baik. Variabel kinerja karyawan dengan dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dengan semua indikator berada pada kategori baik. Hasil pengujian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh, dengan demikian Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Kata Kunci : kinerja, motivasi kerja, kemampuan kerja

Abstract

This study aims to describe the performance, work motivation and work ability of employees, to compare the effect of work motivation on employee performance, to compare work ability to employee performance and to relate the effect of work motivation and work ability to employee performance in the Department of Social Affairs, Population and Civil Registration of Jambi Province . This research uses descriptive verification and quantitative methods. The population used in this study were all employees at the Jambi Province Social Population and Civil Registration Office, totaling 125 (one hundred and twenty five) people. The sample in this study is the entire population, namely as many as 125 employees. Types and sources of data collected in this study are primary data obtained directly from selected respondents. In this study the authors used the Partial Least Square (PLS) data analysis technique. This study used a homicide analysis approach that adopted Partial Least Square (PLS). The results of the study concluded that work

motivation has dimensions of encouragement to achieve goals, morale, work initiative, creativity and responsibility in the good category. Work ability has dimensions of intellectual ability, cognitive ability, emotional ability, physical ability and analytical ability with all indicators in very good category. Employee performance variables with the dimensions of work quantity, work quality and timeliness with all indicators are in the good category. The results of testing work motivation on employee performance have no effect, thus the hypothesis which states that work motivation has a positive and significant effect on employee performance is rejected. Work ability influences employee performance positively and significantly, thus the hypothesis states that work ability has a positive effect and significant impact on employee performance is accepted.

Keywords: *performance, work motivation, work ability*

1. PENDAHULUAN

Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja seluruh karyawan yang ada dalam organisasi, sehingga pimpinan suatu perusahaan harus mengetahui seberapa baik kinerja karyawannya dalam bekerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Salah satu faktor yang dapat menumbuhkan kinerja seorang karyawan adalah adanya potensi dan kompetensi dari dalam diri karyawan itu sendiri yang dibutuhkan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya, antara lain motivasi, kompetensi dan kompensasi.

Motivasi kerja sebagai daya dorong erat kaitannya dengan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mencapai kinerja yang optimal, kemampuan individu ini disebut sebagai kemampuan kerja. Kemampuan kerja menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Kemampuan kerja dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosioan dan fisik dalam melakukan berbagai aktivitas yang menunjukkan apa yang akan dilakukan seseorang, dimana motivasi kerja merupakan minat karyawan dalam bekerja dan kemampuan kerja merupakan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Rizal Fauzi, 2021).

Dinas Sosial merupakan dinas yang menangani merupakan perpanjangan tangan pemerintah yang tugas dan fungsinya mengacu pada visi misi ke-1 yaitu Memantapkan Tatakelola Pemerintahan dan misi ke-3 yaitu Memantapkan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam bidang Sosial. memberikan tuntutan yang sangat besar terhadap kinerja aparatur Dinas sosial kependudukan dan pencatatan sipil dalam mewujudkan visi tersebut banyaknya program dan kegiatan bidang sosial yang dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat juga menuntut pegawainya untuk lebih produktif dalam bekerja.

Terkait dengan upaya peningkatan kinerja pegawai di di Dinas Sosial, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi, dilakukan upaya peningkatan motivasi kerja pegawai. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja sikap mental ini merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal, artinya seorang pegawai harus siap secara mental, maupun fisik, untuk memahami tujuan utama dan target kerja yang ingin dicapai,serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Selain motivasi kerja aspek lain yang mempengaruhi peningkatan kerja pegawai adalah kemampuan aparatur pemerintah yang bekerja secara profesional. Beberapa standar umum yang dapat dipergunakan untuk mengukur tingkat kemampuan dalam sebuah

organisasi antara lain jumlah pegawai, tingkat pendidikan, diklat kepangkatan dan jabatan struktural.

Sebagai salah satu instansi pemerintah yang ada di Dinas Sosial, Kependudukan dan pencatatan Sipil Provinsi Jambi juga memiliki permasalahan internal yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi antara lain belum baiknya kompetensi pegawai di Dinas Sosial, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Prov Jambi. Hal ini diakibatkan latar belakang pendidikan pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, khususnya untuk pegawai baru yang bekerja di Dinas Sosdukapol Prov Jambi, seperti pengetahuan dan keahlian yang kurang memadai dari pegawai sehingga tugas tidak selesai seperti yang direncanakan hal ini dilihat dari jenjang pendidikan dan golongan pegawai yang ada; masih terdapat pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan dan masuk kerja terlambat serta terlambat dalam mengikuti apel pagi, hal ini disebabkan lemahnya motivasi pegawai, sehingga kurang sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Mangkunegara (2016) menyatakan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Senada dengan Serdamayanti (2014) motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk bekerja. Syahyuti (2010) menyatakan motivasi merupakan pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kesimpulannya motivasi merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dewi, (2019) ; Wahjono (2010:79) menyatakan motivasi kerja merupakan serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengetahui terlebih dahulu tentang apa yang membuat seseorang bergerak, dan seseorang akan bergerak jika diiringi oleh kemampuan (ability) dan motivasi. Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan (Hasibuan (2013:143). Indikator motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:93) adalah :

1. Dorongan untuk mencapai tujuan. Seseorang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal sehingga berdampak kepada tujuan organisasi.
2. Semangat kerja, merupakan keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan rasa senang yang mendorong seseorang untuk bekerja.
3. Inisiatif kreatifitas, menjadi sebuah kekuatan atau kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.
4. Kreatifitas; merupakan kemampuan seorang pegawai/karyawan untuk menemukan hubungan baru dan membuat kombinasi baru agar dapat menemukan hal baru.
5. Rasa tanggung jawab merupakan sikap individu seorang pegawai/karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik akan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan kesanggupan, kecakapan, kekuatan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008:623) seseorang untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan

melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Gibson (2002:54) kemampuan merupakan sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. Sejalan dengan pendapat Robbins (2003:50) yang menyatakan bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dalam dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Wibowo (2017:94) dalam (Rizal Fauzi, 2021) Kemampuan Kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan. Kemampuan pegawai berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan. Hal itu didukung oleh pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2005:67) yang menyatakan bahwa kemampuan (ability) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (knowledge dan skill).

Menurut Moenir (2014:76), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan dimana seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu : unsur kecakapan, unsur fisik., unsur mental. Ketiga unsur ini akan saling menunjang apabila ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja.

Dimensi dari variabel Kemampuan Kerja adalah :

1. Kemampuan Intelektual Menurut Robbins dalam Wibowo (2017:94) Intellectual Ability atau Kemampuan intelektual adalah kapasitas untuk melakukan aktivitas mental. Sebagai contoh, test Intellegence Quotient (IQ) dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual secara umum seseorang. Terdapat tujuh dimensi kemampuan intelektual, yaitu Number aptitude, Verbal comprehension, perceptual speeds, inductive reasoning, Spatial visualization, dan Memory
2. Cognitive ability atau kemampuan kognitif menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan akuisi dan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah, Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2017:94). Kemampuan kognitif sangat relevan dengan pekerjaan dan menyangkut pekerjaan yang melibatkan pengguna informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah. Sebagian besar diantara kita telah mendapatkan kesempatan tes kemampuan kognitif sejak dari sekolah sampai dalam perjalanan melakukan pekerjaan kita.
3. Kemampuan Emosional Dalam masalah emosional, terdapat perbedaan pandangan antara Robbins dengan Greenberg dan Baron di satu pihak yang melihat masalah emosional dari segi kecerdasan. Robbins bahkan tidak membicarakan dalam masalah kemampuan. Sedangkan Greenbarg dan Baron membicarakan masalah emosional sebagai bagian dari masalah kemampuan, di antaranya tentang kecerdasan intelektual, di mana di dalamnya termasuk kecerdasan emotional.
4. Kemampuan Fisik (Phsyscal ability) atau kemampuan fisik oleh Robbins dalam Wibowo (2017:94) diberi pengertian sebagai kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, dexterity (keterangan), strength (kekuatan), dan karakteristik yang semacam.
5. Dampak Kemampuan Kemampuan atau ability berdampak pada job performance atau

kinerja dan commitment atau komitmen, namun tergantung pada jenis kemampuan yang mana, cognitive, emotional, atau physical. Tekanannya adalah pada general cognitive ability karena merupakan bentuk kemampuan yang paling relevan untuk semua pekerjaan, general cognitive ability merupakan prediktor paling kuat dari job performance, pada khususnya aspek task performance. Di semua pekerjaan, pekerja yang lebih cerdas memenuhi semua kebutuhan deskripsi pekerjaan lebih efektif daripada pekerja yang kurang cerdas.

Kinerja Pegawai

Era revolusi industri 4.0 menjadi tantangan bagi organisasi publik/instansi pemerintahan terutama dalam pemanfaatan penggunaan teknologi menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemanfaatan teknologi ini untuk memudahkan organisasi dalam akses dan pelayanan yang diberikan, sehingga kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai “*driven force*” (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah yang diinginkan dalam era 4.0.

Kinerja menurut Kashmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target dan sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005).

Menurut Robbins (2003:260), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas kerja, Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
- f. Komitmen kerja, Komitmen kerja ini berhubungan dengan komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya. Dharma (2003:355) menjelaskan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu

Hipotesis

- H1 : Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial
H2 : Diduga Kemampuan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial
H3 : Diduga Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Prov Jambi yang berjumlah 125 (seratus dua puluh lima) orang. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 125 pegawai pada Dinas Sosial Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi.

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel untuk tujuan spesifik (Sugiyono, 2016). Metode yang digunakan untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini adalah metode survei, dengan menggunakan kuesioner yang merupakan daftar pertanyaan/ Pernyataan terstruktur yang diajukan kepada pegawai Dinas Sosial.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner (*questionnaires*) adalah daftar pernyataan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden, biasanya dalam alternatif yang ditetapkan dengan jelas. Kuisisioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika penelitian mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian (Sugiyono, 2016).

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data Parsial Least Square (PLS) penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif yang mengadopsi Partial Least Square (PLS). Partial Least Square merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan atas banyak asumsi, Abdullah (2015). Pendekatan Partial Least Square (PLS) adalah distribution free (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). Partial Least Square (PLS) menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi Partial Least Square (PLS). Selain itu Partial Least Square (PLS) tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian.

Selanjutnya menurut Latan dan Ghazali (2012), Partial Least Square merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis covariance menjadi berbasis varian. Structural Equation Modeling yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan Partial Least Square lebih bersifat predictive model. Namun ada perbedaan antara Structural Equation Modeling berbasis covariance based dengan component based. Partial Least Square adalah dalam penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi. Lebih lanjut, menurut Ramzan dan Khan (2010), Partial Least Square adalah suatu teknik prediktif yang bisa menangani banyak variabel independen, bahkan sekalipun terjadi multikolinieritas diantara variabel-variabel tersebut.

Dalam metode Partial Least Square (PLS) teknik analisa yang dilakukan adalah Analisa outer model dan inner model. Uji hipotesis dalam penelitian ini melalui 3 (tiga) tahap yakni :, uji parsial (ujit), uji simultan (uji-F) dan uji determinasi (R2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responen

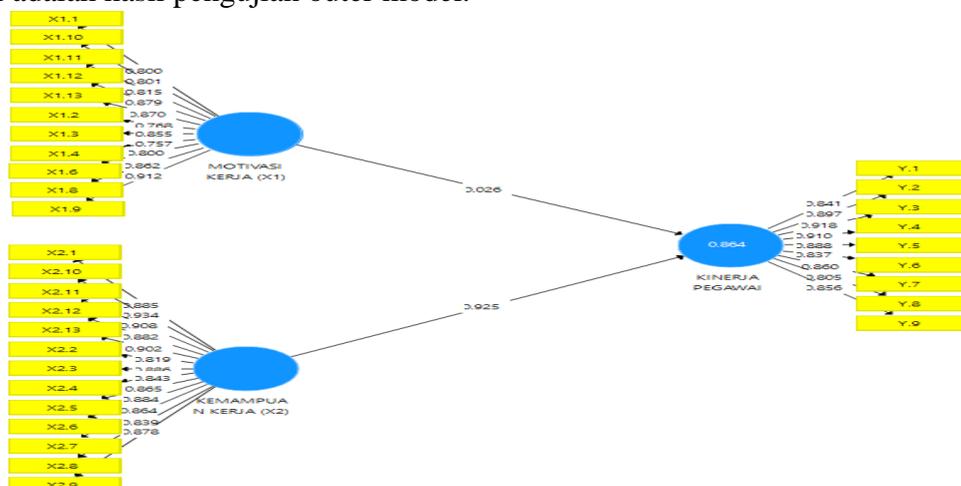
Jenis kelamin wanita merupakan persentase terbesar pada karyawan Dinas Sosial, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi yaitu sebesar 51,2% dan jenis kelamin laki-laki sebesar 48,8%. Persentase terbesar berada pada range usia >50 tahun yaitu sebesar 33,6%, dan persentase terkecil pada range usia 20-30 Tahun sebesar 16,8%. Responden berdasarkan lama bekerja dari 125 responden. Persentase terbesar berada pada kriteria 2-5 Tahun sebesar 29,6%, dan persentase terkecil pada kriteria >10 Tahun sebesar 21,6%. Tingkat Pendidikan responden didominasi oleh S1 yaitu sebesar 31,2%, dan yang paling sedikit dengan latar belakang Pendidikan S3 sebesar 13,6%.

Analisis Outer Model

Untuk memastikan bahwa model pengukuran (Measurement) layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan realibel) maka terdapat Tiga kriteria didalam menggunakan teknik analisis data untuk menilai outer model yaitu *Covergent Validity*, *Descriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

1. Convergen Validity

Validitas konvergen merupakan pengujian model pengukuran dengan reflektif indicator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi menggunakan *software* SmartPLS 3. Nilai reflektif dikatakan tinggi jika variable laten dengan konstruknya berkorelasi lebih dari 0,70. Namun, untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup. Berikut ini adalah hasil pengujian outer model.



Gambar 1. Outer Loading

Dapat dilihat bahwa Gambar 1 terdapat indikator-indikator yang di drop atau dihapus dari model karena tidak memenuhi syarat dari nilai valid, sehingga hanya tersisa indikator yang nilainya valid. Berikut merupakan tabel *Outer Loading* hasil kalkulasi ulang untuk *outer model* (*Measurement Model*).

Nilai dari *outer loading* menunjukkan bahwa setiap indikator telah valid karena menunjukkan masing-masing nilainya diatas 0,70. Selanjutnya penelitian ini bisa dilanjutkan ke tahap pengujian validitas berikutnya.

2. Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep pada tiap variabel laten berbeda dengan variabel lain. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *Discriminant Validity* apabila tiap nilai *cross loading* indikator pada variabel laten memiliki nilai yang besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lain. Berikut adalah hasil dari perhitungan atau pengujian *Cross Loading* yakni sebagai berikut:

Nilai *cross loading* indikator pada variabel tersebut adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel-variabel lainnya dan telah memenuhi nilai $>0,70$. Artinya dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun masing-masing variabelnya.

3. Composite Reliability

Bagian ketiga dari *outer model* yaitu *Composite Reliability*. Suatu konstruk menggunakan indikator refleksif dapat diukur reliabilitasnya menggunakan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu variabel dikatakan dapat memenuhi *Composite Reliability* apabila memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $>0,70$.

Tabel 1. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

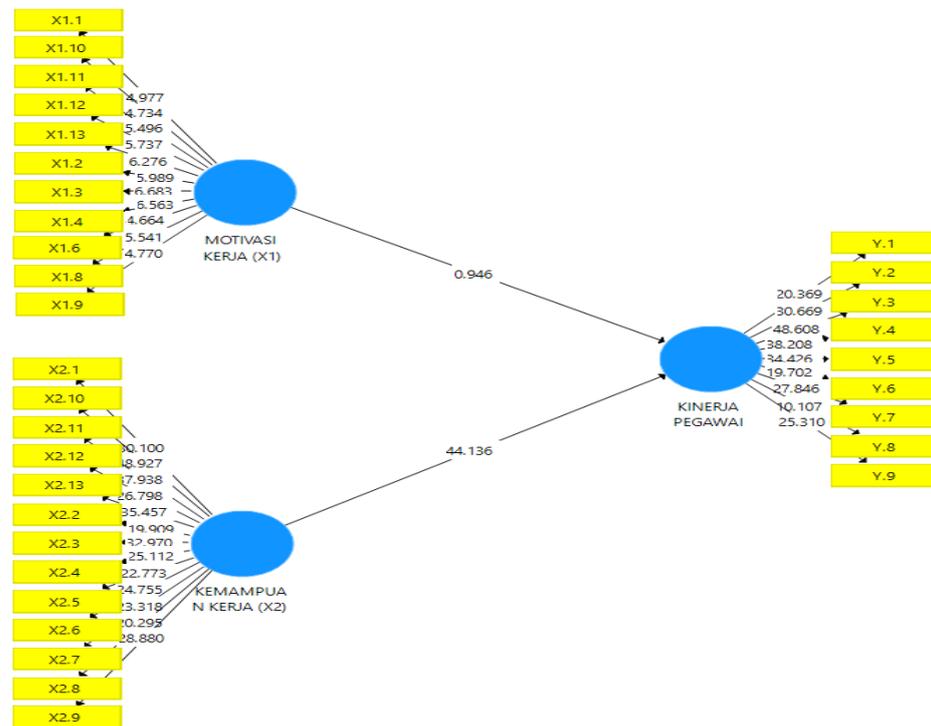
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	rho_A	<i>Composite Reliability</i>	(AVE)
Kemampuan Kerja	0,975	0,975	0,977	0,768
Kinerja Pegawai	0,959	0,961	0,965	0,755
Motivasi Kerja	0,955	0,985	0,961	0,689

Sumber : (Hasil Olah Data Kuesioner, 2023)

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa hasil *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang reliabel yaitu nilai masing-masing variabel diatas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan pada penelitian ini tinggi. Sehingga semua konstruk atau variabel pada penelitian ini baik dan pernyataan yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel memiliki reliabilitas baik atau dapat dipercaya (reliabel).

Pengujian *Inner Model* (Model Struktural)

Pengujian *Inner Model* atau Model Struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan, dan R-Square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 2. Inner Model (Model Struktural)

1. Path Coefficient

Evaluasi *Path Coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada gambar 5.3 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Path Coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 44,136. Sedangkan nilai *Path Coefficient* terkecil ditunjukkan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,946. Berdasarkan gambar 5.3 dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *Path Coefficient* dengan angka yang positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar nilai *Path Coefficient* pada suatu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen.

2. R-Square (Coefficient Determination)

Dalam menilai model struktural dalam PLS, dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural (*R-Square*). Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Ghazali dan Latan (2015) menyebutkan bahwa hasil *R-Square* sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten (yang mempunyai) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 diklasifikasikan pada kategori sedang dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka diklasifikasikan pada kategori lemah. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai R Square

Variabel	R-Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,864	0,862

Sumber : (Hasil data primer diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,864. Maka dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja mampu menjelaskan varian kinerja pegawai sebesar 86,4%. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Maka nilai *R-Square* dapat diklasifikasikan dalam kategori pengaruhnya sangat kuat.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan sebelumnya, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan *P-Values*. Apabila nilai *T-Statistics* > 1,96 dan nilai *P-Values* <0,05 maka hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima.

Tabel 3 Result For Inner Weights Hipotesis Research

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation(STDEV)	T StatisticS (O/STDEV)	P Values
Kemampuan Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,925	0,926	0,021	44,738	0,000
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,026	0,028	0,026	0,983	0,328

Sumber : (Hasil data primer diolah, 2023)

Berdasarkan data yang telah diolah menggunakan PLS, setiap hubungan yang telah dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *Bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian dengan menggunakan *Bootstrapping* dimaksudkan untuk meminimalkan masalah terhadap ketidak normalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *Bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut :

H1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis, diketahui bahwa koefisien jalur sebesar 0,026 dan nilai *P-Values* yang membentuk motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,328 ditambah dengan nilai *T-Statistic* sebesar 0,983, maka dengan demikian hasil ini sesuai dengan Rule of thumb yang menyatakan *P-Values* <0,05 dan *T-Statistic* >1,96. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan hipotesis ditolak.

H2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis, diketahui bahwa koefisien jalur sebesar 0,925 dan nilai *P-Values* yang membentuk tingkat kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,000 ditambah dengan nilai *T-Statistic* sebesar 44,738, maka dengan demikian hasil ini sesuai dengan Rule of thumb yang menyatakan *P-Values* <0,05 dan *T-Statistic* >1,96. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan hipotesis diterima.

H3: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh simultan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja dilihat dari nilai koefisien determinasi atau nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,864. Maka dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja mampu menjelaskan varian kinerja pegawai sebesar 86,4%. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Maka nilai *R-Square* dapat diklasifikasikan dalam kategori pengaruhnya sangat kuat.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, dilihat dari hasil uji hipotesis, diketahui bahwa koefisien jalur sebesar 0,026 dan nilai *P-Values* yang

membentuk motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,328 ditambah dengan nilai T-Statistic sebesar 0,983, maka dengan demikian hasil ini sesuai dengan Rule of thumb yang menyatakan P-Values $<0,05$ dan T-Statistic $>1,96$. Artinya hasil dari uji tidak memenuhi persyaratan dan hipotesis ditolak.

Hal ini bermakna bahwa motivasi yang tinggi dari karyawan ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswanto, (2019) mengungkapkan dalam penelitiannya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Chien et al., (2020) yang membuktikan secara empiris bahwa motivasi tenaga kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, sejalan dengan penelitian Ardian, (2019) yang mengkaji pengaruh insentif, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai, dimana motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja namun kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai secara parsial pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Indikasi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Dinas Sosial, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi secara parsial tidak mempengaruhi pegawai dalam kerjanya, karena pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah ditetapkan berdasarkan capaian kinerja utama, sehingga semua pegawai harus mencapai kinerja yang telah ditetapkan sebagai landasan penilaian bagi pegawai. Penetapan capaian kinerja bagi pegawai menjadi satu faktor penentu hipotesis di tolak.

Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis, diketahui bahwa koefisien jalur sebesar 0,925 dan nilai P-Values yang membentuk tingkat kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,000 ditambah dengan nilai T-Statistic sebesar 44,738, maka dengan demikian hasil ini sesuai dengan Rule of thumb yang menyatakan P-Values $<0,05$ dan T-Statistic $>1,96$. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan hipotesis diterima. Artinya dari hasil uji memenuhi persyaratan dan hipotesis diterima. Hal ini bermakna bahwa kemampuan kerja dari karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kemampuan kerja karyawan pada suatu organisasi maka semakin baik kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tangkawarouw et al., (2019) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Ardian, (2019) yang mengkaji pengaruh insentif, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai, dimana kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai secara parsial pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Daulay & Kurnia, (2021) dalam penelitian empirisnya menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi Islam, kemampuan kerja, emosional intelegen terhadap kinerja pegawai baik secara simultan dan parsial. Efawati, (2020) dalam penelitian empirisnya menghasilkan taraf kemampuan kerja dan kinerja karyawan berhubungan sangat erat, dimana faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan.

Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh simultan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja dilihat dari nilai koefisien determinasi atau nilai R-Square variabel kinerja pegawai sebesar 0,864. Artinya kinerja pegawai sangat ditentukan oleh motivasi kerja dan kemampuan kerja yang dimiliki

oleh karyawan. Artinya jika motivasi kerja dan kemampuan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan baik atau meningkat sebesar 86 %. Besarnya pengaruh dari kedua variabel sejalan dengan pendapat Rizal Fauzi, (2021) menguji motivasi dan kemampuan kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi dan kemampuan kerja secara bersamaan diimplementasikan maka peningkatan dari kinerja pegawai hampir 50%. Selanjutnya sejalan dengan penelitian Santoso, (2019) bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja merupakan penentu terpenting dari kinerja karyawan. Hasil penelitian menemukan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian Pratiwi & Bagia, (2021) bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian Wulandari, (2019) bahwa variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi kerja memiliki dimensi dorongan untuk mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif kerja, kreativitas dan tanggung jawab pada kategori baik. Kemampuan kerja memiliki dimensi kemampuan intelektual, kemampuan kognitif, kemampuan emosional, kemampuan fisik dan dampak kemampuan dengan semua indikator pada kategori sangat baik. Variabel kinerja karyawan dengan dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dengan semua indikator berada pada kategori baik.
2. Hasil pengujian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh, dengan demikian Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **ditolak**. Hal ini sesuai dengan faktanya bahwa motivasi kerja yang baik atau rendah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan tuntutan standar capaian kerja.
3. Kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **diterima**. Hal ini sesuai dengan faktanya bahwa kemampuan kerja seorang karyawan yang handal akan mendukung kinerja karyawan yang optimal.

Saran

Penelitian ini menguji variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Saran bagi peneliti lain agar dapat meneliti dengan menggunakan variabel antara seperti variabel intervening atau moderating.

Unit analisis penelitian adalah Dinas Sosial, saran untuk peneliti lain agar meneliti pada dinas lain atau dinas yang sama namun dengan scope kota jambi atau kabupaten yang ada di Provinsi Jambi.

Implementasi motivasi kerja harus dilihat sebagai variabel penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dinas harus memperhatikan motivasi seorang karyawan dan dihargai dalam bentuk pengakuan dan penghargaan yang dinilai dalam bentuk reward

Kemampuan kerja harus diperhatikan dengan melihat capaian kinerja karyawan sebagai bentuk pengakuan dinas terhadap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan*

- Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Daulay, R., & Kurnia, E. (2021). The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 2(1), 833–842.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya*, July, 1–23.
- Departemen Pendidikan Indonesia (2008). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dharma, Agus. 2004. Manajemen Supervisi. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Efawati, Y. (2020). The Influence of Working Conditions, Workability and Leadership on Employee Performance. *International Journal Administration, Business and Organization (IJABO) |*, 1(3), 8–15. <https://ijabo.a3i.or.id>
- Fonseca Da Costa Guterres, L., Armanu, & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, 2002 . Organisasi Perilaku–struktur –proses , Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018, 405–424.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Anna (ed.)). PT Remaja Rosdakarya
- Moenir, A.S. 2014. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia . Bumi Aksara, Jakarta
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Bisnis Journal*, 2(1), 52–63.
- Pratiwi, N. M. D. D., & Bagia, I. W. (2021). Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 22–28.
- Rizal Fauzi. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 10(1), 1–15.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Pt Raja Grafindo Persada. Jakarta

- Robbins, S. P. (2003) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: Pt. Prenlindo
- Santoso, I. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perumnas Regional Ii Palembang (2019). *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*, 51–64.
- Sanusi, A. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77–87.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwara, Jakarta
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. K., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah the Influence of the Work Environment and Work Ability on the Performance of Employees of Pt. Surya Wenang Indah. *Pengaruh.... 371 Jurnal EMBA*, 7(1), 371–380.
- Wulandari, S. (2019). Motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan STBA Technocrat Kota Tangerang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 95–114.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.