



PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SAMPANG KABUPATEN SAMPANG YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI

Dwi Budiayatno¹, Subijanto², Woro Utari²

Universitas Wijaya Putra, Surabaya
dwibudiayatno@yahoo.com, subijanto_m@yahoo.com, woro.utari@yahoo.com

(Submit : 11 April 2022, Revised 21 April 2022, Accepted : 9 Mei 2022)

ABSTRACT

Dwi Budiayatno, 2022. The Effect of Work Ability on Employee Performance at the Sampang District Office, Sampang Regency Mediated by Motivation, Postgraduate Program at Wijaya Putra University. This type of research is explanatory, namely to test hypotheses between hypothesized variables that will be tested for truth. by using a quantitative approach, the research sample was 94 respondents. In this study, the data will be processed using SEM-PLS data analysis.

The aims of this research are: 1). To determine the significant effect of work ability on employee performance. 2). To determine the significant effect of work ability on employee motivation. 3). To determine the significant effect of motivation on employee performance. 4). To determine the significant effect of work ability on employee performance mediated by motivation.

The results showed that: 1). Work ability has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the original sample value of 0.436 and the p-values of 0.000. 2). work ability has a positive and significant effect on motivation. This is evidenced by the original sample value of 0.358 and the p-values of 0.002. 5). Motivation has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the original sample value of 0.502 and the p-values of 0.000. 6). Work ability has a significant positive effect on employee performance mediated by motivation. This is evidenced by the original sample value of 0.179 and p-values of 0.022.

Keywords: *Work Ability, Motivation, and Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok

orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran.

Received Februari 10, 2022; Revised April 12, 2022; Accepted Mei 16, 2022

Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara relatif teratur.

Dalam sebuah organisasi yang sedang tumbuh dan berkembang, pegawai dianggap sebagai suatu sumber utama organisasi untuk mampu dan memiliki keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Untuk dapat mewujudkan pegawai yang unggul dan kompetitif serta memiliki daya saing dibutuhkan peran pemimpin untuk mengelolanya, memajemen semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu unsur dalam manajemen sumber daya manusianya adalah menciptakan kerjasama dalam team, akan menjadi kunci keberhasilan organisasi yang nantinya dapat mewujudkan kinerja pegawai tercapai lebih maksimal. Hal tersebut dibutuhkan suatu langkah yang tepat bagi pimpinan agar mengelolanya secara baik dan benar.

Untuk memastikan keberhasilan akhir suatu organisasi harus dapat memenuhi tiga persyaratan perilaku penting yaitu: 1) Organisasi harus mampu membina dan mempertahankan suatu armada kerja yang mantap terdiri dari pegawai trampil. 2) Organisasi harus dapat menikmati prestasi peranan yang dapat diandalkan dari para pegawainya, dalam hal ini setiap pegawai bukan saja dituntut untuk bersedia berkarya, tetapi juga harus melaksanakan tugas khusus yang menjadi tanggung jawab utamanya. 3) Para pegawai harus mengusahakan bertingkah laku yang spontan dan inovatif, dengan demikian setiap pegawai jangan hanya bertingkah laku secara pasif saja, Steers, (2015).

Kinerja pegawai merupakan salah satu harapan yang harus mendapat perhatian dari setiap organisasi terutama pimpinan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan

pegawai. Hal ini dapat menumbuhkembangkan motivasi pegawai agar lebih meningkatkan kemampuannya. Penempatan pegawai merupakan suatu jenjang urutan atau pemindahan-pemindahan ke jabatan-jabatan yang lebih tinggi yang menuntut tanggungjawab yang lebih besar dari jabatan sebelumnya.

Menurut Bernardin dan Russel, (2015), kinerja didefinisikan sebagai suatu catatan prestasi yang dihasilkan selama periode tertentu. Sedangkan menurut Byars dan Rue, (2015), mengartikan kinerja adalah seperangkat hasil usaha seseorang yang dimodifikasikan dengan kemampuan, sifat atau karakteristik individu dan persepsinya terhadap peran yang harus dilakukannya. Usaha dalam hal ini adalah sejumlah energi yang dikerahkan individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya baik energi fisik maupun mental. Kemampuan dan sifat merupakan karakteristik individu yang tercakup dalam kinerjanya. Selanjutnya pandangan Siswanto, (2015), menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan padanya. Prestasi kerja pegawai dapat diketahui melalui penilaian kinerja. Hasibuan, (2015) berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan.

Dimensi kinerja pegawai mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Dharma, (2016), mengemukakan bahwa seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal, sebagai berikut: kuantitas (jumlah yang harus diselesaikan), kualitas (mutu yang dihasilkan), ketepatan waktu (kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan). Pegawai harus mampu mematuhi itu semua.

Timpe, (2015), menyatakan bahwa “Kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas

dalam suatu pekerjaan“. Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan kerja seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan. Kemampuan kerja individu yang meningkat akan meningkatkan produktivitasnya.

Kemampuan kerja berhubungan dengan kesanggupan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, berdasarkan kemampuan fisik yang tergantung pada usia dan kondisi kesehatannya Timpe, (2015). Tenaga kerja berbeda dalam melaksanakan tugas/program-program yang ada diorganisasi, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kemampuan masing-masing tenaga kerja. Kemampuan kerja seseorang ada yang sukar untuk ditingkatkan namun ada juga yang bisa meningkat seiring berjalannya waktu. Sedangkan ketrampilan merupakan salah satu unsur yang dapat dipelajari melalui pelatihan dan dapat pula berdasarkan pengalaman kerja. Tidak lupa pula dalam sebuah organisasi perlu adanya interaksi sesama pegawai, dan juga pimpinan.

Salah satu faktor meningkatkan kinerja dalam organisasi diantaranya dipengaruhi oleh faktor motivasi setiap individu. Motivasi yang diperoleh dari pimpinan maupun perusahaan/organisasi lebih efektif meningkatkan berpartisipasi individu terhadap tujuan organisasi yang telah dirumuskan. Hasibuan, (2015), bahwa motivasi bekerja seseorang dipengaruhi oleh ketersediaannya faktor *job content* yang meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu, dan faktor *job contexts* yang meliputi gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi organisasi serta kualitas supervisi. Teori Herzberg ini dikenal dengan Model Dua Faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau

pemeliharaan. Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seorang personel, apakah yang bersifat intrinsik atau yang bersifat ekstrinsik. Oleh karena itu dalam motivasi pada intinya merupakan kekuatan yang muncul dari dalam untuk mencapai tujuan atau keuntungan pada dirinya dimana dia bekerja dalam organisasi dan keuntungan bagi organisasi.

Motivasi kerja erat kaitannya dengan kualitas pelayanan. Motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kualitas pelayanan, demikian juga motivasi kerja yang rendah akan menghasilkan rendahnya kualitas pelayanan. Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko,2015:37).

Mengelola pegawai/personal yang memiliki berbagai ragam sifat, sikap, dan kemampuan individu sangat diperlukan teknik tertentu supaya mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan organisasi. Personal sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (*attitude*) dan pengalaman (*experience*). Perbedaan tersebut mengakibatkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau kinerja (*performance*) yang berbeda-beda pula. Semakin tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi, maka akan membutuhkan perubahan manajemen sumber daya manusia. Program kerja, sistem maupun pelaksanaannya perlu diorganisasikan dengan baik agar sesuai dengan kebutuhan dan perubahan yang ada Fisher, (2015:70). Dalam sebuah organisasi yang sedang tumbuh dan berkembang, pegawai dianggap sebagai suatu sumber utama organisasi untuk mampu dan

memiliki keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Untuk dapat mewujudkan pegawai yang unggul dan kompetitif serta memiliki daya saing dibutuhkan pengelolaan, manajemen semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu unsur dalam manajemen sumber daya manusianya adalah menciptakan kerjasama dalam team, akan menjadi kunci keberhasilan organisasi yang nantinya dapat mewujudkan kinerja pegawai tercapai lebih maksimal. Hal tersebut dibutuhkan suatu langkah yang tepat bagi pimpinan agar mengelolanya secara baik dan benar.

Keselarasan antara para pegawai di kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang sebagai pelayan masyarakat dengan masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan harus tetap terjaga keseimbangannya dalam hal jumlah yang melayani dengan yang dilayani, tingkat kemampuan yang melayani dengan tingkat pengetahuan dan pemahaman orang yang dilayani, serta penguasaan informasi dan teknologi yang memudahkan pemberian pelayanan jasa publik secara optimal dimana didukung pula oleh sarana dan prasarana yang menunjang hal tersebut untuk terwujud.

Pegawai sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan penting yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan, begitu pula pada kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang dalam mendayagunakan sumber daya manusia dalam organisasinya dituntut agar mempunyai kinerja dan kualitas yang tinggi. Berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, memaksimalkan kemampuan yang ada pada pegawai harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi. Kualitas sumber daya manusia menunjukkan adanya tenaga-tenaga yang berdedikasi tinggi yang mampu menjalankan visi misi dan tujuan organisasi dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu merespon

tuntutan perubahan pelayanan untuk lebih inovatif dan kompetitif. Upaya-upaya peningkatan sumber daya manusia lebih berkompoten bisa dilakukan dengan berbagai faktor diantaranya kemampuan kerja, kecerdasan emosional, motivasi, dan kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulhazzi Siregar, dkk, (2021), dan Zulkifli Osro, dkk. (2018) dalam penelitian yang mengkaji tentang kemampuan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi yang menjelaskan temuan penelitiannya variabel kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil temuan penelitian Zulhazzi Siregar, dkk, (2021) tidak sejalan/berbeda dengan temuan penelitian pendahulu lainnya yaitu temuan Syarifah Fadila, dkk, (2020), dalam penelitiannya kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya perbedaan hasil penelitian ini memberikan celah untuk dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi. Tentang perbedaan temuan penelitian ini merupakan *gab reseach* untuk dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda ini yaitu di lakukan di Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang.

Selanjutnya, berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di kantor kecamatan Sampang juga terdapat permasalahan/fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai bahwa kinerja di instansi tersebut tidak tercapai optimal, banyak target pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Berdasarkan wawancara peneliti dengan Camat Sampang, pada 30 Januari 2022 di tempat kerjanya, beliau menjelaskan berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan memberikan motivasi dan mengikutkan pada kegiatan-kegiatan pengembangan karier dan kesempatan mengikuti promosi jabatan, namun hal ini tidak berpengaruh optimal terhadap kinerja pegawai.

Adanya fenomena tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor kemampuan kerja dan motivasi yang dimiliki pegawai yang berbeda-beda/pegawai yang rendah., agar mau bekerja sama mencapai tujuan, sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Pencapaian tujuan ini bisa terlaksana apabila mempunyai kemampuan kerja dan motivasi yang tinggi.

Berdasarkan adanya *gab reseach* dan fenomena yang ada dalam lingkup Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul penelitian “Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh motivasi.”. Penentuan pengambilan objek penelitian di Kecamatan Sampang tersebut dikarenakan adanya fenomena yang terjadi dan layak untuk diteliti serta kemudahan peneliti untuk mendapatkan data penelitian yang dibutuhkan.

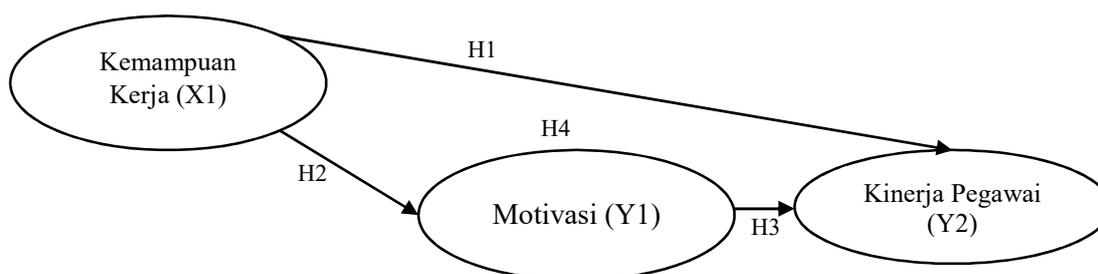
Kerangka Konseptual

Kerangka konsep menjelaskan suatu hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur atau dibangun berdasar hasil studi empiris terdahulu sebagai pedoman dalam melakukan penelitian. Kerangka konsep dapat berpijak pada kerangka teori yang dibentuk. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

hubungan antar variabel yang diteliti meliputi: kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriansyah, dkk. (2020). menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dan juga kemampuan kerja terhadap motivasi. Hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis pertama dan kedua penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aprilia Tri Cahyaningsih, (2020). menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis ketiga. Peneleitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriansyah, dkk. (2020). Menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi. Hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis keempat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka disusunlah sebuah kerangka konseptual sebagai bentuk penguangan kerangka berpikir penelitian yang bertujuan untuk memudahkan dipahami oleh orang lain. Gambar kerangka konseptual yang dimaksud ditunjukkan dalam gambar 1 berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, kajian hasil penelitian empiris dan

kajian teoritis yang telah diuraikan maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang.
- H2: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang.
- H3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang.
- H4: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh motivasi.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine the effect of the independent variables on the related variables is used multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah

untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya, bertujuan untuk mendapatkan jawaban dari masalah-masalah yang telah diangkat, Sani, (2016). Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survei. Metode penelitian survei adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survei, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuisioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknik analisis tertentu (Martono, 2016:19).

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai pengumpul data yang pokok, untuk memperoleh informasi dan fakta secara faktual atau eksplanasi fenomena, Creswell, (2017), berpendapat bahwa pada umumnya penelitian ini unit analisisnya dikontrol dengan ketat melalui rancangan atau analisis statistik, jikan ukuran atau observasi untuk menguji suatu teori. Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis data SEM-PLS.

Populasi adalah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan, Sugiyono, (2016:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang yang berjumlah 94 orang (meliputi pegawai dan aparatur desa di lingkup Kecamatan Sampang).

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, Sugiyono, (2016:81). Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto, (2014:112), apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga

penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 %. Jadi sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi berjumlah 94 responden. Metode pengambilan sampel ini disebut metode *total sampling*. Menurut Arikunto, (2014:120), metode *total*

sampling adalah pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada.

III. HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Nilai *composite reliability* (CR) dan *cronbach's alpha* (CA)

Variabel Laten	Nilai CR	Nilai CA
Kemampuan Kerja (KK)	0,963	0,956
Motivasi (M)	0,933	0,918
Kinerja Pegawai (KP)	0,949	0,938

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2022

Pada tabel hasil nilai konsistensi internal dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,7. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jawaban kuesioner akan tetap sama jika diukur pada objek yang sama meskipun menggunakan alat pengukur yang

berbeda, diuji oleh peneliti yang berbeda dan di waktu yang berbeda. Hasil penelitian nilai CR dan nilai CA menghasilkan nilai diantara 0,9. Nilai *cronbach' alpha* Artinya dihasilkan nilai *composite reliability* dan *cronbach' alpha* yaitu memuaskan.

Tabel 2 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan Akar Kuadrat AVE

Variabel Laten	Nilai AVE	Keterangan
Kemampuan Kerja (KK)	0,764	Valid
Motivasi (M)	0,636	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	0,699	Valid

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan nilai AVE pada semua variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas konvergen karena bernilai lebih dari 0,5. Hal ini dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu

kemampuan kerja (KK), motivasi (M) dan kinerja pegawai (KP) mampu menjelaskan lebih dari separuh varians yang berasal dari indikator-indikatornya.

Tabel 3 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Jalur

Relasi	<i>P-Values</i>	Keterangan
Kemampuan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,000	Signifikan
Kemampuan Kerja -> Motivasi	0,002	Signifikan
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,000	Signifikan
Kemampuan Kerja -> Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.022	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2022

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel 3 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan

tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu :

1. Uji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0,05$. Hal ini diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Uji pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap motivasi sebesar 0,002 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0,05$. Hal ini diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karena nilai signifikansi $0,002 < 0,05$.

3. Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0,05$. Hal ini diartikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

4. Uji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi sebesar 0,022 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0,05$. Hal ini diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh motivasi karena nilai signifikansi $0,022 < 0,05$.

Tabel 4 Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kemampuan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,436	Berpengaruh Positif
Kemampuan Kerja -> Motivasi	0,358	Berpengaruh Positif
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,502	Berpengaruh Positif

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*, diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 tentang pengujian pengaruh langsung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,436.

2. Terdapat pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap motivasi dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,358.
3. Terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,502

Tabel 5 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kemampuan Kerja -> Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,179	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*, 2022

Berdasarkan Tabel 5 tentang pengujian pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dari pengaruh tidak langsung kemampuan

kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,179.

Tabel 6 Hasil Uji Path Coefficients

Relasi	P-Values	Keterangan
Kemampuan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,000	H ₁ diterima
Kemampuan Kerja -> Motivasi	0,002	H ₂ diterima
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,000	H ₃ diterima
Kemampuan Kerja -> Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.022	H ₆ diterima

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2022

Berdasarkan tabel 6 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai p-value $\leq 0,05$ yang berarti H₀ ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima.

H₁ : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang.

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) adalah sebesar 0,000 yaitu signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) diterima, artinya kemampuan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan pernyataan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang, terbukti kebenarannya dan hipotesis pertama diterima.

H₂ : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang.

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh kemampuan kerja (X1) terhadap motivasi (Y1) adalah sebesar 0,002 yaitu signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja (X1) terhadap motivasi (Y1)

diterima, artinya kemampuan kerja mampu meningkatkan motivasi. Berdasarkan pernyataan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang, terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua diterima.

H₃ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang.

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh motivasi (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) adalah sebesar 0,000 yaitu signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa motivasi (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) diterima, artinya motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan pernyataan hipotesis kelima yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang, terbukti kebenarannya dan hipotesis kelima diterima.

H₄ : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh motivasi.

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) yang dimediasi oleh motivasi (Y1) adalah sebesar 0,022 yaitu signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa

kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) yang dimediasi oleh motivasi (Y1) diterima, artinya kemampuan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi. Berdasarkan pernyataan hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh motivasi, terbukti kebenarannya dan hipotesis keenam diterima.

IV. PEMBAHASAN

1. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti tingginya nilai kemampuan kerja dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai semakin optimal, dengan kata lain apabila kantor kecamatan sampang meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kemampuan kerja pegawai maka kinerja pegawai dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.000 (kurang dari 0.05). Hal ini menjelaskan bahwa setiap aspek yang mampu menciptakan kemampuan kerja sangat bermanfaat terhadap tercapainya tujuan yang direncanakan oleh Kantor Kecamatan Sampang. karena dengan meningkatkan kemampuan kerja pegawai dapat meningkatkan percaya diri dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan mudah. Menurut (Robbins, 2015). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai didalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Pada penelitian ini faktor utama yang membuat kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah penerapan indikator-indikator kemampuan kerja, hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata indikator yang masuk dalam kategori sangat setuju. pegawai menganggap pekerjaan yang dijalankannya saat ini dapat menjadikan mereka sukses dalam berkarir, sehingga tak jarang banyak pegawai yang semangat dalam melaksanakan tugasnya dengan baik meskipun pekerjaan tersebut belum pernah diketahui sebelumnya. Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang menganggap bahwa pada dasarnya setiap pegawai memiliki kemampuan kerja yang berbeda, kemampuan kerja akan terbentuk ketika pimpinan kantor Kecamatan Sampang memberikan dukungannya sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif berkinerja semakin baik untuk melakukan pelayanan pada masyarakat.

Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian Febriansyah, dkk, (2020), dan Syarifah Fadila, dkk (2020), yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti tingginya nilai kemampuan kerja pada pegawai dapat berpengaruh terhadap motivasi. Maka dari itu kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Artinya bahwa kemampuan kerja seseorang mampu membuat perubahan terhadap motivasi pegawai karena merasa yakin dan mampu menjalankan tugas pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kemampuan kerja terhadap motivasi yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.002 (kurang dari 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja mampu menciptakan

motivasi pada diri pegawai Kantor Kecamatan Sampang semakin meningkat.

Strategi penerapan faktor kemampuan kerja yang diimplementasikan dengan baik oleh pegawai Kantor Kecamatan Sampang secara umum berdampak pada peningkatan motivasi pegawai ke arah yang positif dan semakin tinggi. Motivasi merupakan kesediaan seseorang/pegawai untuk mengeluarkan kemampuan dan keinginan untuk bekerja lebih baik untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kemampuan kerja sebagai upaya meningkatkan motivasi pegawai, Motivasi erat hubungannya dengan pemenuhan kebutuhan individual. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya, (Robbins, 2015).

Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian Zulkifli Osro, dkk, (2018), dan Syarifah Fadila, dkk, (2020), yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi.

3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari motivasi terhadap kinerja pegawai yaitu signifikan dengan nilai sebesar 0.000 (kurang dari 0.05), dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa motivasi mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai semakin optimal/meningkat. Motivasi berdampak positif terhadap kuatnya pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mampu menciptakan kinerja pegawai dan dapat difungsikan dalam mencapai tujuan organisasi khususnya pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang.

Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian Aprilia Tri Cahyaningsih, (2020), dan Agus Budi Puranto, (2015), yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi. Hasil *Smart PLS*, menunjukkan nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh motivasi yaitu nilai *P Value* sebesar 0.022 (kurang dari 0.05), dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi. Hal ini berarti motivasi mampu memediasi penuh pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Apabila pimpinan Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai dan ditunjang dengan motivasi yang tinggi, maka akan mempermudah dan meningkatkan keinginan dalam diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan pelayanan kepada masyarakat semakin inovatif.

Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian Zulkifli Osro, (2018), dan Syarifah Fadilah, dkk, (2020), dimana dalam penelitiannya kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

V. PENUTUP

Berdasarkan uraian dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang, yang berarti bahwa

semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

2. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang, yang berarti bahwa semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi pula motivasi pegawai.
3. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.
4. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Abdullah Sani, Ridwan. 2016. *Penilaian Autentik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Agus Budi Puranto (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai*, Vol.1, No.2.

Aprilia Tri Cahyaningsih (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pemilik Umkm Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi*, Skripsi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Arikunto, Suharsimi, 2014. *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Yogyakarta

Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2015). *Human Resouces: An Expimetal Approach*. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co

Byars and Rue, 2015. *Human Resource Management : A Practical Approach*, Harcourt Brace, New York.

Creswell, John W. 2017. *Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantittatif dan Campuran*. Yogya: Pustaka Pelajar.

Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.

Dharma, Surya. 2016. *Manajemen Kinerja, Filasafah Teori & Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Febriansyah, Saptaningsih Sumarmi, Siswoyo Haryono. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel Dimediasi Motivasi Kerja*, Vol. 22, No. 1.

Fisher, R. C. 2015. *State and Local Public Finance*. New York: I rwin.

- Handoko T. Hani, 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP., 2015. *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Bandung.
- Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. Jurnal Media Mahardika Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Martono, Nanang. (2016). *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Richard M. Steers, 2015, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Robbins, Stephen P., 2015. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, aplikasi*, (Jakarta Prenhallindo).
- Siswanto, 2015, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Afabeta.
- Syarifah Fadila, Susi Hendriani, Yusni Maulida (2020). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Peluang Karir Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Pekanbaru*, Vol. 31, No. 2.
- Timpe.2015. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta.
- Zulhazzi Siregar, Sugianto, Marliyah. (2021) *The Effect Of Religiosity And Emotional Intelligence On The Performance Of The Management Of The Student Organization With Motivation As Intervening Variable*. Vol. 4, No. 1.
- Zulkifli Osro, . (2018) *The Analysis of Personality and Work Ability on the Performance of Outsourcing Employees with Work Motivation as Intervening Variable at Pt Inalum (Persero) in Kuala Tanjung*. Vol. 4, No. 2.