

The Effect Of Work Ability And Work Motivation On The Civil Servants Performance At The Department Of Education And Culture Of Central Bengkulu Regency

Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah

Yugianto ¹⁾; Meiffa Herfianti ²⁾; Rinto Noviantoro ²⁾

¹⁾ Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ yugiantofernando@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 November 2021]

Revised [1 Desember 2021]

Accepted [25 Desember 2021]

KEYWORDS

Work Ability, Work
Motivation, Performance.

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi $Y = 3,125 + 0,713X_1 + 0,393X_2$ - dengan arah regresi yang positif, artinya apabila kemampuan kerja dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah juga akan meningkat. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah, karena nilai signifikan sebesar 0,005 kecil dari 0,05. Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,666. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 66,6 % sedangkan sisanya ($100 - 66,6\% = 33,4\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Performance is a very important thing in the company's efforts to achieve goals (Rivai, 2015: 86). Therefore, the management of an agency must try to encourage its employees to work well so that they can achieve the best performance. To create employee performance, of course, there are several things that must be considered by the agency, such as work ability and motivation. The purpose of this study is to determine the effect of work ability and work motivation on the civil servant performance at Department of Education and Culture of Central Bengkulu Regency. The sample in this study was 36 civil servants at the Department of Education and Culture of Central Bengkulu Regency. Collecting data using a questionnaire and the analytical method used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results showed the regression value $Y = 3.125 + 0.713X_1 + 0.393X_2$ - with a positive regression direction, meaning that if work ability and job satisfaction increased, the performance of employees at the Department of Education and Culture of Central Bengkulu Regency would also increase. Work ability has a significant effect on employee performance at the Department of Education and Culture of Central Bengkulu Regency, because the significant value of 0.000 is smaller than 0.05. Work motivation has a significant effect on employee performance at the Department of Education and Culture of Central Bengkulu Regency, because the significant value of 0.005 is smaller than 0.05. Work ability and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at the Department of Education and Culture of Central Bengkulu Regency because the significant value of 0.000 is smaller than 0.05. The coefficient of determination of R square is 0.666. This means that work ability and work motivation affect performance by 66.6% while the rest ($100 - 66.6\% = 33.4\%$) is influenced by other causal factors not examined in this study.

PENDAHULUAN

Organisasi harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui rangsangan atau keinginan untuk dapat memberikan seluruh kemampuannya demi kemajuan perusahaan. Rangsangan atau keinginan itu adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2014:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi akan menciptakan dorongan bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Sehingga

apabila pegawai memiliki prestasi yang baik pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Timbulnya motivasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu.

Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong pegawai untuk mau ikut bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh adanya perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja. Setiap pegawai berkewajiban memenuhi peraturan yang harus dipatuhi, karena kedisiplinan merupakan salah satu motivasi positif dimana hasilnya tidak dapat langsung dirasakan, tetapi menunjang didalam peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan (Rivai, 2015:86). Oleh karena itu, pihak manajemen suatu instansi harus berusaha mendorong pegawainya untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi yang terbaik. Untuk menciptakan prestasi pegawai tentu saja ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh instansi, seperti kemampuan kerja dan motivasi.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas membantu pemerintah dalam bidang pendidikan. Mengingat kinerja pegawai sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara tepat waktu dan memuaskan, sesuai tujuan yang diharapkan.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah ditemukan terjadinya penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh rendahnya kemampuan pegawai dalam bekerja. Hal ini terlihat dari rendahnya kemampuan pegawai dalam memberikan ide-ide kreatif untuk kemajuan instansi, masih banyak pegawai yang belum mahir dalam mengoperasikan komputer dan kurangnya berinovatif didalam bekerja. Begitu juga dengan motivasi, masih terlihat motivasi pegawai yang masih rendah karena pegawai selalu bekerja sesuai dengan perintah atasan seharusnya pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja tanpa harus dengan perintah. Kurangnya perhatian dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah terhadap pegawainya seperti terlambatnya dalam pencairan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai), pengurusan SPJ (Surat Perintah Jalan) yang juga lambat, hal ini akan menurunkan motivasi pegawai dalam bekerja.

LANDASAN TEORI

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menurut Hasibuan (2014:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2014:48) kemampuan adalah satu keadaan dimana seseorang siap menghadapi segala sesuatu dengan bekerja dan resiko yang harus diterima.

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014:61) motivasi kerja terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Rivai (2015:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2015:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai..

METODE PENELITIAN

Regresi Linier Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Sugiyono, 2015:188). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015:192) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja
 X1 = Kemampuan kerja
 X2 = Motivasi
 a = Nilai konstanta
 e = error

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen..

Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bila F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

. Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel kinerja jika variabel kemampuan kerja, motivasi kerja mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 9 berikut (Lampiran 5):

Tabel 1. Model Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.125	5.499		.568	.574
	Kemampuan Kerja	.713	.132	.608	5.421	.000
	Motivasi Kerja	.393	.130	.339	3.020	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 3,125 + 0,713X_1 + 0,393X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 3,125 mempunyai arti bahwa apabila variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja dianggap sama dengan nol maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 3,125
2. Pengaruh Kemampuan kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)
 Nilai koefisien regresi variabel X_1 (kemampuan kerja) adalah sebesar 0,713 dengan asumsi apabila X_1 (kemampuan kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,713 kali.
3. Pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)
 Nilai koefisien regresi variabel X_2 (motivasi kerja) adalah sebesar 0,393 dengan asumsi apabila X_2 (motivasi kerja) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,393 kali.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sarwono (2013:99) koefisien determinasi menunjukkan besarnya koefisien determinansi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya variabilitas variabel terganggu tingkat variabel (Y) yang diterangkan oleh variabel-variabel X . Koefisien Determinasi ini digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Nilai koefisien

determinasi ditentukan dengan nilai R square Adapun hasil output SPSS untuk koefesien determinasi seperti pada tabel berikut 9 (Lampiran 5):
Tabel 2. Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.646	2.051

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja
Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan pendapat Sarwono (2013:99), untuk pengukuran koefesien determinasi digunakan nilai R square. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefesien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,666. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 66,6 % sedangkan sisanya (100-66,6%= 33,4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji t bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variable X terhadap variable Y secara terpisah atau masing-masing variable X. Berdasarkan Tabel 9, hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.00 adalah sebagai berikut (Lampiran 5) :

1. Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai signifikansi variabel kemampuan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan dapat terbukti (Ha diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat nilai kemampuan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah nilai kemampuan kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah.

2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah, dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dapat terbukti (Ha diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah pengujian hipotesis yang untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut output pengujian hipotesis dengan SPSS

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.345	2	138.673	32.951	.000 ^b
	Residual	138.877	33	4.208		
	Total	416.222	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (Ha diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja secara bersama-sama.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai regresi untuk pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai sebesar 0,713 atau memiliki arah regresi yang positif, Artinya semakin meningkat kemampuan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan dengan adanya kemampuan kerja yang tinggi maka pegawai dapat bekerja dengan baik.

Kemampuan kerja pegawai ini dapat dilihat dari pegawai memiliki keterampilan yang tinggi dalam bekerja dan semua pekerjaan yang diserahkan kepada pegawai telah sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga pegawai mampu mengerjakan tugas dengan baik. Dengan kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai, seorang pegawai juga mampu memberikan arahan kepada rekan kerjanya disaat rekan kerja memerlukan bantuan dalam bekerja atau mengalami kesulitan dalam bekerja. Selain itu pegawai juga memiliki kemampuan untuk mencetuskan ide-ide baru demi kemajuan instansi.

Hasil penelitian mendukung teori yang disampaikan oleh Robbins (2014:75) bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, apabila pegawai memiliki pengetahuan yang tinggi maka kemampuan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan juga lebih tinggi dari pegawai yang lainnya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syafiah (2018) dengan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji regresi sebesar 0,393 dengan arah regresi positif, artinya semakin meningkat motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah. Hasil uji hipotesis untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah memiliki pengaruh yang signifikan, karena nilai signifikan sebesar 0,005 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan dengan adanya motivasi kerja pada pegawai yang diberikan oleh instansi melalui penghargaan bagi pegawai yang berprestasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah dapat dilihat dari adanya keinginan dari para pegawai untuk bekerja lebih giat karena termotivasi dari adanya pemberian kompensasi pada pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, adanya komunikasi yang baik antara sesama pegawai dan pimpinan. Selain hal tersebut diatas pegawai juga termotivasi bekerja lebih giat lagi karena adanya peningkatan karir dan jabatan pada pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2017:74), menyatakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk merumuskan kebutuhan atau suatu tujuan. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang untuk bekerja lebih giat demi tercapainya suatu tujuan maka dengan sendirinya prestasi kerja dari pegawai tersebut akan meningkat.

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan maka dapat dilihat adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Dengan adanya kemampuan kerja dari pegawai serta adanya keinginan atau motivasi yang tinggi dalam bekerja maka tingkat kinerja akan dapat ditingkatkan. Kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai akan menimbulkan keinginan bagi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi dan mampu melaksanakan semua tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi $Y = 3,125 + 0,713X_1 + 0,393X_2$ –dengan arah regresi yang positif, artinya apabila kemampuan kerja dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah juga akan meningkat.
2. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat kemampuan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah maka kinerja juga akan meningkat.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah, karena nilai signifikan sebesar 0,005 kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah.
4. Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (Ha diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja secara bersama-sama.
5. Koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,666. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 66,6 % sedangkan sisanya (100-66,6%= 33,4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Disarankan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah agar diharapkan lebih memperhatikan pegawai dengan cara memberikan promosi jabatan kepada pegawai sesuai dengan prestasi pegawai sehingga pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.
2. Disarankan kepada Pegawai Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bengkulu Tengah untuk dapat memberikan ide inovatif yang dapat memberikan pembaharuan pada instansi sehingga instansi dapat berkembang mengikuti teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifi, Muhammad Dicky. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PR. Sejahtera Abadi Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 29 No. 1 Desember 2015
- Afrizal, Merwan. 2020. Pengaruh Pengembangan SDM dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kaur. Skripsi, Universitas Dehasen Bengkulu.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Dharma, Agus, 2015. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Muhammad. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
- Hamalik, Oemar, 2014. Manajemen Pengembangan Kurikulum, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Harbani, Pasolong. 2015. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meidianwar, Prabadwipa. 2014. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur. Jurnal Administrative Reform, Vol.2 No.4,
- Prawirosentono, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Grafindo Persada

- Robbins, Stephen. P. 2014 Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT. Intan Sejati.
- Sarworini, Fithriani, 2013. Hubungan Kemampuan Dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar. Semarang: UNDIP
- Siagian, S.P. 2014. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Syafiah, Septiani Agustina. 2018. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang). Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2 , No. 2