

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara

Anggie Dwita Pratiwi¹, Syafrizal², M. Prasetyo Wibowo³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding Author: Anggie Dwita Pratiwi, e-mail : anggiedwitapратиwi@gmail.com

Published: May , 2025

ABSTRAK

Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara bertanggung jawab atas pengelolaan ketahanan pangan dan pengembangan sector pertanian, meningkatkan produksi pangan local, dan menyediakan informasi public mengenal layanan pertanian. Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 280 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan standart error 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 74 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, kuisioner dan studi Pustaka. Metode pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS Versi 22.0. berdasarkan hasil pengujian dan analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Kemampuan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Food Security, Food Crops and Horticulture Service of North Sumatra Province is responsible for managing food security and developing the agricultural sector, increasing local food production, and providing public information about agricultural services. The formulation of the problem in this study is whether work ability and motivation affect the performance of employees of the Food Security, Food Crops and Horticulture Service of North Sumatra Province, both partially and simultaneously. This study aims to determine the effect of work ability and motivation on the performance of employees of the Food Security, Food Crops and Horticulture Service of North Sumatra Province. The population in this study were all employees working at the Food Security, Food Crops and Horticulture Service of North Sumatra Province, totaling 280 people. The sampling technique used the Slovin formula with a standard error of 10% so that a sample of 74 people was obtained. Data collection techniques were carried out through interviews, observations, questionnaires and literature studies. The testing method used multiple linear regression analysis using SPSS Version 22.0. based on the results of testing and analysis shows that work ability partially has a positive and significant effect on the performance of employees of the Food Security, Food Crops and Horticulture Service of North Sumatra Province. Motivation partially has a positive and significant effect on the performance of employees of the Food Security, Food Crops and Horticulture Service of North Sumatra Province. Work Ability and Motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of the Food Security, Food Crops and Horticulture Service of North Sumatra Province.

Keywords : Work Ability, Motivation, Employee Performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Secara umum, kinerja adalah hasil atau pencapaian yang diperoleh seseorang, kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan efektivitas atau efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja yang baik ditandai dengan kemampuan menyelesaikan tugas dan kualitas yang tinggi, tepat waktu, dan sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan. Selain itu, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kompetensi individu, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta budaya organisasi. Kinerja yang optimal memerlukan keseimbangan antara kemampuan individu dengan dukungan sistem dan lingkungan yang kondusif. Dalam konteks organisasi, kinerja yang baik dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis, peningkatan produktivitas, dan kepuasan kerja secara berkelanjutan menjadi penting untuk menjaga dan meningkatkan kualitas hasil kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2017:9) pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019:94), memukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja yang dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan.

Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jln. Jendral Besar Dr. Abdul Haris Nasution No.6 Gedung Johor Medan, bertanggung jawab atas pengelolaan ketahanan pangan dan pengembangan sektor pertanian, meningkatkan produksi pangan lokal, dan menyediakan informasi publik mengenai layanan pertanian. Dinas ketahanan pangan juga aktif dalam berkolaborasi dengan masyarakat untuk mengurangi pemborosan pangan dan mempromosikan produksi olahan lokal. Dalam meningkatkan kinerja pegawai dinas ketahanan pangan harus dapat meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi para pegawai. Karena kemampuan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut (Ahmad Awal, 2024:53) kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat diperhatikan. Kemampuan kerja adalah kapabilitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan

berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, tujuan disini adalah tujuan dari organisasi atau perusahaan (Wibowo, 2017:94).

. Menurut (Malayu. P. Malayu S.P Hasibuan, 2019:143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:93) adalah Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri.

Berdasarkan penelitian dari Dewi Octaviani dkk,(2023) mengatakan kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan apa yang di harapkan. Dengan demikian apabila kualitas kemampuan kerja dan motivasi kerja yang di terapkan semakin baik maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Pengumpulan dan penyusunan data disertai dengan analisis variabel-variabel yang terlibat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling*, Selanjutnya untuk menentukan dan mengetahui berapa banyak jumlah sampel yang diambil, penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* yang dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 280 pegawai dan sampel yang diambil berjumlah 74 pegawai.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian yang digunakan adalah Observasi, menurut (Sugiyono, 2019:203) mengungkapkan observasi adalah proses yang terdiri dari proses pengamatan dan pencatatan pada fenomena yang terdapat pada objek pengamatan. Tujuan observasi adalah untuk menunjukkan aktivitas yang terjadi, orang yang terlibat, dan makna kejadian dari perspektif mereka yang meliputi kondisi memapuan kerja, motivasi dan kinerja pegawai.

Kuesioner menurut (Sugiyono, 2019:199) kuisioner merupakan metode pengumpulan data berupa serangkaian pertanyaan/ Pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab.

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t, Uji F, Uji Determinasi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil uji analisis regresi linier berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.323	1.166		2.851	.006		
KEMAMPUAN KERJA	.520	.104	.494	4.993	.000	.281	3.558
MOTIVASI	.551	.124	.439	4.441	.000	.281	3.558

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 3,323 + 0,520X_1 + 0,551X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan diatas:

1. Nilai konstanta sebesar 3,323 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika nilai seluruh variabel bebas bernilai nol, maka kinerja pegawai yaitu sebesar 3,323.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kemampuan Kerja (X_1) sebesar 0,520 Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan faktor kemampuan kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,520.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,551, Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan faktor motivasi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,551.

Tabel 2. Hasil uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.323	1.166		2.851	.006		
KEMAMPUAN KERJA	.520	.104	.494	4.993	.000	.281	3.558
MOTIVASI	.551	.124	.439	4.441	.000	.281	3.558

Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel ($n = 74$) diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.668, dengan kriteria hipotesis :

Bila nilai signifikan < 0.05 dan t-hitung $>$ t-tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Bila nilai signifikan > 0.05 dan t-hitung $<$ t-tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai

Dari tabel 2 diatas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel pada variabel Kemampuan Kerja sebesar 4,993 $>$ 1,668 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian secara parsial, Kemampuan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari tabel 2 diatas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel pada variabel Motivasi sebesar 4,441 $>$ 1,668 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian secara parsial Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Tabel 3. Hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.891	2	216.445	146.338	.000 ^b
	Residual	105.014	71	1.479		
	Total	537.905	73			

Bila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 dan f-hitung $>$ f-tabel maka semua variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen

Bila nilai probabilitas signifikansi > 0.05 dan $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$ maka semua variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Dari tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F\text{ hitung} > F\text{ tabel}$ sebesar $146,338 > 3,13$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.799	1.21617

Dari tabel 4 diatas, dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,805 atau 80,5% yang artinya sebesar 80,5% kemampuan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, sisanya 19,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif pada variabel Kemampuan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Secara parsial ada pengaruh signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai
2. Terdapat pengaruh positif pada variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan keselamatan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penelitian ini. Terimakasih kepada Lembaga atau institusi yang telah menyediakan fasilitas yang diperlukan.

Selanjutnya, penulis mengucapkan terimakasih kepada pembimbing, orang tua, keluarga, sahabat, dan teman-teman yang selalu memberikan motivasi dan dukungan moral. Semoga hasil penelitian ini

dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Awal. (2024). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Ilmiah Bongaya (JIB), Vol 8 No.1 ISSN 1907-5480.
- Dewi Oktaviani. (2023). 5151 *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tenggara*. Jurnal manajemen dan kewirausahaan (Vol. 15, No. 2, Hal 184-191, Juli 2023) Online ISSN: 2685 – 5151. Journal homepage: <http://ojs.uho.ac.id/index.php/manajemen>
- Hasibuan, Malayu, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke- 23)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2017. *Perilaku dalam organisasi* Cetakan ke 5. Depok: Rajawali Pers