



PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PANGANDARAN

Ilmu Administrasi Negara
STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Abdul Gani, Agus Fatah Hidayat, Ani Heryani
abdulganibbkn@gmail.com, agusfatahhidayat18@gmail.com,
aniheryani248@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan utama untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran. Studi ini difokuskan pada pengujian kontribusi masing-masing variabel secara mandiri maupun interaksi keduanya secara bersama-sama dalam memengaruhi pencapaian target organisasi di instansi pemerintah. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggali bagaimana kapasitas intelektual, keterampilan teknis, serta dorongan psikologis pegawai berperan dalam dinamika pelayanan publik. Data dikumpulkan melalui metode survei kepada para pegawai dan dianalisis untuk melihat sejauh mana kekuatan hubungan antara variabel yang diusulkan dalam model penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja, yang tercermin melalui kompetensi kognitif dan ketangguhan fisik, memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas kerja pegawai. Di sisi lain, motivasi kerja ditemukan sebagai faktor yang sangat dominan dalam mendorong produktivitas, yang dipicu oleh pemenuhan kebutuhan operasional, kesejahteraan, serta adanya apresiasi formal dari pimpinan. Secara keseluruhan, kinerja pegawai di instansi tersebut menunjukkan kualitas yang sangat baik, yang ditandai dengan ketepatan hasil kerja, efisiensi waktu, serta inisiatif yang kuat dalam menjalankan fungsi birokrasi. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kapasitas individu harus diintegrasikan dengan pemberian stimulus motivasi yang tepat untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Meskipun kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang sangat besar dan hubungan yang erat terhadap kinerja, tetap terdapat faktor-faktor eksternal lain di luar cakupan penelitian ini yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan melayani masyarakat secara optimal.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Manajemen SDM.

Abstract



This research was conducted with the primary objective of analyzing in depth the influence of work ability and work motivation on the performance of Civil Servants within the Office of the Ministry of Religious Affairs in Pangandaran Regency. This study focuses on testing the contribution of each variable independently, as well as their simultaneous interaction, in affecting the achievement of organizational targets in government agencies. Using a quantitative approach, this research explores how intellectual capacity, technical skills, and psychological drive play a role in the dynamics of public service. Data were collected through survey methods distributed to employees and analyzed to determine the strength of the relationship between the variables proposed in the research model. The results of the analysis indicate that work ability, reflected through cognitive competence and physical resilience, plays a vital role in supporting employee effectiveness. On the other hand, work motivation was found to be a highly dominant factor in driving productivity, triggered by the fulfillment of operational needs, welfare, and formal appreciation from leadership. Overall, employee performance at the institution demonstrates excellent quality, characterized by accuracy of output, time efficiency, and strong initiative in carrying out bureaucratic functions. These findings confirm that increasing individual capacity must be integrated with the provision of appropriate motivational stimuli to achieve maximum work results. Although both factors have a significant influence and a close relationship with performance, there remain other external factors outside the scope of this research that management must consider in efforts to realize clean, transparent governance that serves the community optimally.

Keywords: Work Ability, Work Motivation, Employee Performance, Human Resource Management.

Pendahuluan

Reformasi birokrasi pada dasarnya merupakan pilar utama dalam menciptakan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, bersih, efektif, efisien, serta memiliki daya saing tinggi di seluruh instansi pemerintah. Langkah strategis ini mencakup perubahan yang bersifat fundamental pada tiga aspek utama, yaitu aspek kelembagaan yang berkaitan dengan struktur organisasi, aspek ketatalaksanaan yang menitikberatkan pada penyederhanaan proses bisnis, serta aspek sumber daya manusia aparatur. Menurut Sedarmayanti (2019), penguatan sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam menjamin produktivitas kerja yang maksimal guna mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Tujuan akhir dari pelaksanaan reformasi birokrasi adalah mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik atau good governance sekaligus memulihkan kembali kepercayaan publik terhadap kualitas layanan pemerintah yang diberikan. Selama ini, pelayanan publik sering kali mendapatkan stigma negatif dari masyarakat karena dianggap lambat, berbelit-belit, serta memiliki kerentanan yang tinggi terhadap praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Wibowo (2017) menegaskan bahwa



manajemen kinerja yang efektif dalam sistem birokrasi sangat diperlukan untuk memastikan setiap unit kerja mampu menghasilkan output yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat luas.

Hubungan antara pelaksanaan reformasi birokrasi dengan upaya peningkatan kinerja instansi pemerintah bersifat sangat langsung, sistemik, dan saling berkaitan erat satu sama lain. Dengan melakukan penataan ulang struktur organisasi agar menjadi lebih adaptif, lincah, dan efisien, birokrasi didorong untuk meninggalkan pola kerja lama yang hanya berfokus pada pemenuhan prosedur administratif semata. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia yang tepat akan memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi dalam mencapai target-target strategis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penyederhanaan prosedur kerja melalui kebijakan deregulasi serta adopsi teknologi digital dalam bentuk e-government merupakan langkah konkret dalam mempercepat alur pelayanan publik di Indonesia. Transformasi digital ini memungkinkan birokrasi untuk lebih berfokus pada hasil atau outcomes yang nyata bagi masyarakat daripada terjebak dalam kompleksitas aturan yang menghambat kemajuan. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Maulana (2023) menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang didukung oleh sistem organisasi yang baik akan secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kementerian.

Pengembangan sumber daya manusia aparatur yang berbasis pada kinerja serta penerapan sistem merit menjadi keharusan agar Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki integritas dan kompetensi yang unggul. Peningkatan akuntabilitas kinerja serta pengawasan yang ketat di setiap lini organisasi memastikan bahwa penggunaan anggaran negara benar-benar memberikan manfaat yang optimal bagi pembangunan nasional. Sutrisno (2017) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga karena berperan sebagai penggerak utama dalam setiap aktivitas operasional instansi pemerintah.

Secara keseluruhan, rangkaian perubahan struktural dan kultural ini bertujuan meningkatkan efektivitas pelayanan publik, mempercepat proses perizinan, dan meminimalisir peluang terjadinya praktik KKN. Hal ini secara otomatis akan meningkatkan kinerja seluruh instansi pemerintah, termasuk institusi strategis seperti Kementerian Agama, dalam melayani kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada bagaimana manajemen mengelola potensi manusia agar sejalan dengan visi dan misi yang ingin dicapai bersama.

Kedudukan Kementerian Agama dalam struktur kenegaraan didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 152 Tahun 2024 sebagai kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama. Sebagai instansi yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden, Kementerian Agama memiliki peran yang sangat strategis dalam membina kehidupan beragama di tengah masyarakat Indonesia yang majemuk. Peran ini menuntut profesionalisme tinggi dalam



menjalankan tugas-tugas kenegaraan agar tercipta harmoni dan stabilitas sosial yang kokoh di seluruh wilayah kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan regulasi yang berlaku, tugas utama Kementerian Agama adalah membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara melalui penetapan dan pelaksanaan kebijakan di bidang bimbingan masyarakat. Urusan tersebut mencakup pelayanan terhadap pemeluk agama Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Buddha, dan Khonghucu, serta pengelolaan pendidikan keagamaan pada semua tingkatan pendidikan. Kasmir (2016) mengemukakan bahwa keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan manajerial para pegawainya dalam mengimplementasikan kebijakan yang telah dirumuskan secara terpusat.

Operasional kementerian ini juga mencakup urusan peribadatan yang sangat krusial, seperti penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang melibatkan jutaan warga negara setiap tahunnya. Penyelenggaraan fungsi ini memerlukan akurasi data, transparansi proses, serta dedikasi tinggi dari seluruh aparaturnya agar pelayanan yang diberikan dapat berjalan dengan lancar dan tertib. Menurut Rivai (2009), manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada pelayanan publik harus mampu menciptakan standar kerja yang tinggi demi kepuasan pengguna layanan atau masyarakat.

Implementasi fungsi Kementerian Agama didetailkan lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 33 Tahun 2024 yang mengatur tentang struktur organisasi dan tata kerja secara komprehensif. Regulasi ini memastikan bahwa setiap direktorat jenderal dan unit kerja memiliki pembagian peran yang jelas dalam membimbing masyarakat serta mengelola aset negara dengan penuh tanggung jawab. Dharma (2012) menekankan bahwa manajemen kinerja memerlukan landasan teori dan falsafah yang kuat agar setiap individu dalam organisasi memahami kontribusi nyata yang harus diberikan.

Pelaksanaan tugas di tingkat daerah dilaksanakan secara terdesentralisasi melalui Kantor Wilayah di tingkat provinsi serta Kantor Kementerian Agama di tingkat kabupaten dan kota di seluruh Indonesia. Unit vertikal ini diberikan kewenangan penuh untuk melaksanakan pelayanan, bimbingan, serta pembinaan dengan tetap mempertimbangkan kekhasan konteks sosial dan budaya lokal yang ada. Simamora (2012) berpendapat bahwa penempatan sumber daya manusia di unit-unit kerja harus disesuaikan dengan kompetensi agar pelaksanaan tugas di lapangan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten atau Kota berfungsi sebagai ujung tombak pelayanan publik yang berinteraksi langsung dengan kebutuhan riil masyarakat di tingkat akar rumput. Instansi ini bertugas mengkoordinasikan perencanaan program, mengawasi implementasi kebijakan teknis, serta menjalin kolaborasi erat dengan pemerintah daerah maupun lembaga keagamaan setempat. Robbins (2017) dalam kajian perilaku organisasi menyatakan bahwa koordinasi yang harmonis antara berbagai unit kerja akan menciptakan sinergi yang memperkuat pencapaian target-target organisasi secara kolektif.



Layanan di bidang haji dan umrah menjadi salah satu fungsi yang paling disorot oleh publik, mulai dari proses pendaftaran, pembatalan, hingga bimbingan manasik bagi calon jemaah. Fungsi ini memerlukan koordinasi yang sangat cermat antara kantor pusat dan daerah untuk memastikan bahwa informasi yang disampaikan kepada masyarakat bersifat akurat dan transparan. Penelitian oleh Anggraini (2022) mengonfirmasi bahwa kemampuan kerja serta motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Kementerian agama.

Selain urusan haji, peran vital lainnya adalah pelayanan nikah, rujuk, dan pembinaan keluarga sakinah melalui Kantor Urusan Agama yang tersebar di setiap kecamatan. Kantor Urusan Agama merupakan representasi fisik terdekat dari Kementerian Agama yang bersentuhan langsung dengan dinamika kehidupan berkeluarga dan bermasyarakat setiap harinya. Afandi (2021) menyatakan bahwa indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mampu memberikan solusi yang tepat atas permasalahan yang dihadapi oleh pengguna layanan.

Pembinaan kerukunan umat beragama juga merupakan tanggung jawab yang sangat berat namun mulia bagi aparaturnya di Kantor Kementerian Agama daerah. Melalui inisiasi dialog antarumat beragama dan fasilitasi Forum Kerukunan Umat Beragama (FKUB), pegawai berupaya memitigasi potensi konflik berbasis keagamaan demi menjaga persatuan bangsa. Pasang et al. (2019) dalam penelitiannya menekankan bahwa kemampuan kerja yang mumpuni sangat diperlukan agar pegawai dapat menjalankan fungsi mediasi dan pembinaan masyarakat secara optimal di wilayah yang beragam.

Pegawai dituntut memiliki pemahaman mendalam mengenai konsep moderasi beragama agar mampu menjadi perekat sosial di tengah masyarakat Indonesia yang sangat heterogen. Kemampuan untuk menjadi teladan dalam menjaga keharmonisan hubungan antar pemeluk keyakinan yang berbeda-beda merupakan kompetensi wajib bagi setiap aparaturnya sipil negara di lingkungan kementerian ini. Wursanto (2001) menjelaskan bahwa manajemen kepegawaian harus diarahkan pada pembentukan karakter pegawai yang memiliki dedikasi tinggi terhadap nilai-nilai kebangsaan dan integritas moral.

Kompleksitas tugas yang diemban, mulai dari urusan haji hingga sertifikasi halal, mutlak memerlukan dukungan sumber daya manusia yang handal, kompeten, dan memiliki integritas. Kemampuan pegawai bukan hanya sekadar penguasaan pengetahuan teknis atau hard skills, melainkan juga mencakup keterampilan sosial dan manajerial atau soft skills yang sangat memadai. Sopiah (2008) menyebutkan bahwa perilaku organisasi yang positif akan terbentuk apabila setiap individu memiliki kompetensi yang selaras dengan tuntutan pekerjaan serta lingkungan kerja yang mendukung.

Kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan prima merupakan faktor penentu utama bagi citra institusi di mata masyarakat karena Kementerian Agama adalah institusi pelayanan murni. Pelayanan prima mengandung makna pemberian



layanan yang cepat, tepat, transparan, serta memuaskan tanpa adanya praktik pungutan liar maupun tindakan diskriminatif dalam bentuk apa pun. Ghozali (2017) menemukan dalam studinya bahwa kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor pemerintahan.

Pencapaian kinerja yang optimal hanya mungkin terwujud apabila setiap pegawai memiliki kemampuan kerja yang memadai, baik dari aspek kognitif maupun aspek psikomotorik. Penguasaan terhadap regulasi terbaru serta kemahiran dalam mengoperasikan sistem informasi layanan digital menjadi syarat mutlak dalam era birokrasi modern yang menuntut kecepatan. Ferdinatus (2020) menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan motor penggerak bagi pegawai untuk terus mengembangkan kemampuannya demi memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan instansi tempat bekerja.

Investasi dalam bentuk pelatihan dan pengembangan kapasitas harus menjadi prioritas berkelanjutan bagi Kantor Kementerian Agama guna menutup celah kesenjangan kompetensi yang mungkin terjadi. Melalui berbagai program seperti bimbingan teknis, workshop, dan rotasi jabatan, pegawai diharapkan mampu merespons tantangan kontemporer seperti isu disinformasi keagamaan di dunia digital secara cerdas. Sumiati dan Purbasari (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dinamis menuntut pegawai untuk selalu memperbarui pengetahuan agar kinerja yang dihasilkan tetap relevan dengan kebutuhan zaman.

Aspek motivasi kerja memegang peranan yang sangat fundamental karena merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk berupaya maksimal dalam mencapai tujuan bersama. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif, kreatif dalam mencari solusi, serta memiliki etos kerja yang kuat meskipun dihadapkan pada beban kerja berat. Supriyadi (2020) melalui penelitiannya di Kabupaten Subang membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang sangat kuat terhadap kualitas hasil kerja para pegawai di lingkungan kementerian.

Motivasi kerja yang bersumber dari faktor intrinsik, seperti nilai-nilai spiritual dan rasa pengabdian untuk melayani umat, memberikan kekuatan tambahan bagi pegawai Kementerian Agama. Ketika pekerjaan dirasakan sebagai bentuk ibadah dan kontribusi nyata bagi bangsa, maka semangat untuk memberikan pelayanan terbaik akan muncul secara spontan tanpa harus dipaksa. Syuhada dan Ariswandy (2022) menyoroti bahwa kepemimpinan yang baik mampu membangkitkan motivasi ekstrinsik melalui pemberian penghargaan yang adil atas prestasi yang telah dicapai oleh bawahan.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran sebagai instansi vertikal memiliki tanggung jawab besar dalam melaksanakan pembangunan di bidang agama dan pendidikan keagamaan di wilayahnya. Visi untuk mewujudkan masyarakat yang saleh, moderat, cerdas, dan unggul menjadi kompas dalam setiap pelaksanaan program kerja yang dilakukan oleh seluruh jajaran pegawai di Pangandaran. Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2019, struktur organisasi



di tingkat kabupaten telah dirancang sedemikian rupa untuk memastikan efisiensi pelayanan publik dapat berjalan secara maksimal.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran masih menghadapi beberapa kendala yang menyebabkan capaian kerja belum sepenuhnya optimal. Masalah kesesuaian hasil kerja serta kecepatan dalam penyelesaian tugas administratif menjadi indikator bahwa masih terdapat ruang perbaikan dalam aspek kemampuan dan motivasi kerja. Erdianti et al. (2024) menekankan pentingnya manajemen tata usaha yang tertib dan termotivasi untuk mendukung kelancaran operasional di kantor kementerian tingkat kota maupun kabupaten.

Kesenjangan antara target dan realisasi program, seperti pada bidang pendidikan diniyah dan pelaksanaan reformasi birokrasi, mengindikasikan perlunya evaluasi mendalam terhadap beban kerja dan kapasitas pegawai. Kurangnya inisiatif serta gejala kejenuhan kerja atau burnout juga menjadi perhatian serius yang dapat menghambat pencapaian target pembangunan nasional di sektor keagamaan, sehingga diperlukan strategi komprehensif untuk meningkatkan kemampuan teknis serta memicu kembali motivasi kerja pegawai agar kinerja instansi dapat meningkat secara signifikan di masa depan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif untuk menguji pengaruh kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Metode deskriptif digunakan untuk memotret kondisi faktual variabel di lapangan, sementara metode verifikatif bertujuan menguji kebenaran hipotesis secara statistik, baik secara parsial maupun simultan. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui instrumen kuesioner dengan Skala Likert lima tingkat (Ordinal), sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dan literatur yang relevan dengan objek penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran.

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran dengan total populasi sebanyak 257 orang. Mengingat populasi yang cukup besar, teknik sampling yang diterapkan adalah *stratified random sampling* untuk memastikan keterwakilan setiap kelompok pegawai secara proporsional. Dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan (margin of error) 10%, ditetapkan jumlah sampel sebanyak 72 responden. Sampel tersebut terdiri dari 7 orang pegawai kantor Kemenag, 8 orang dari unsur KUA/Penyuluh/Penghulu, dan 57 orang dari kalangan guru.

Teknik analisis data diawali dengan uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment* dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Sebelum masuk ke pengujian inti, data ordinal ditransformasikan menjadi data interval melalui *Method of Successive Interval* (MSI). Selanjutnya, data dianalisis menggunakan statistik

deskriptif dan statistik inferensial melalui model regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan koefisien determinasi (*R Square*), sehingga dapat diketahui seberapa besar persentase pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara individu maupun bersama-sama.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Analisis penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran ini dilakukan secara komprehensif menggunakan metode statistik Uji Regresi Berganda dan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Melalui pendekatan regresi berganda, peneliti dapat mengukur sejauh mana variabel kemampuan dan motivasi secara simultan maupun parsial berkontribusi terhadap naik turunnya capaian kinerja pegawai. Sementara itu, penggunaan analisis jalur memungkinkan peneliti untuk membedah pola hubungan yang lebih kompleks, termasuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh tidak langsung atau variabel antara yang memperkuat kaitan antar variabel tersebut, sehingga memberikan gambaran yang akurat mengenai dinamika sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran.

1. Uji Regresi Berganda

Tujuan utama penggunaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengukur secara kuantitatif seberapa besar pengaruh variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran, baik secara parsial (*sendiri-sendiri*) maupun simultan (*bersama-sama*). Melalui metode ini, peneliti tidak hanya dapat membuktikan kebenaran hipotesis mengenai adanya hubungan positif dan signifikan antar variabel, tetapi juga dapat menentukan variabel mana yang memiliki kontribusi paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, model regresi ini berfungsi sebagai alat prediktif untuk mengetahui sejauh mana perubahan nilai pada aspek kemampuan dan motivasi akan berdampak pada naik-turunnya capaian kinerja organisasi di masa mendatang.

Berikut merupakan hasil keluaran (*output*) hasil pengujian dari hasil pengolahan data penelitian melalui alat bantu (*software*) statistik dengan jumlah responden sebanyak 72 orang.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.730	.723	5.57260

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompetensi pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5806.446	2	2903.223	93.490	.000 ^b
	Residual	2142.721	69	31.054		
	Total	7949.167	71			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompetensi pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.015	3.375		-.893	.375
	Kompetensi pegawai	.394	.171	.244	2.302	.024
	Motivasi kerja	.533	.088	.645	6.077	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran

Penjelasan:
1. Analisis Model Summary (Uji Koefisien Determinasi)

Berdasarkan tabel *Model Summary*, nilai R Square sebesar 0,730 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 73,0% terhadap variasi Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran. Sementara itu, sisanya sebesar 27,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai korelasi (R) sebesar 0,855 juga mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel kompetensi dan motivasi dengan kinerja pegawai secara keseluruhan.

2. Analisis ANOVA (Uji F / Uji Simultan)

Hasil pengujian pada tabel *ANOVA* menunjukkan nilai F-hitung sebesar 93,490 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran. Hal ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan sudah layak (*fit*) untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan kedua variabel independen tersebut.

3. Analisis *Coefficients* (Uji t / Uji Parsial)

Berdasarkan tabel *Coefficients*, kedua variabel secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi Pegawai memiliki nilai t-hitung 2,302 dengan signifikansi 0,024 (< 0,05), yang berarti setiap peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai secara nyata. Sementara itu, Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dengan nilai t-hitung 6,077 dan signifikansi 0,000. Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,015 + 0,394X_1 + 0,533X_2$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran dipengaruhi secara positif oleh variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Nilai konstanta sebesar -3,015 mengindikasikan bahwa jika variabel kemampuan dan motivasi dianggap nol, maka nilai kinerja secara teoretis berada pada angka negatif tersebut. Namun, setiap kenaikan satu satuan pada variabel kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,394, dan setiap kenaikan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,533, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sedikit lebih dominan dibandingkan kemampuan kerja dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di instansi tersebut.

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) bertujuan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel terikat (Y), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel antara. Dalam konteks penelitian Anda, analisis ini digunakan untuk membedah seberapa kuat pengaruh Kompetensi Pegawai (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dalam menentukan variasi naik-turunnya Kinerja Pegawai (Y), serta melihat keterkaitan antar variabel independen tersebut dalam mempengaruhi hasil akhir.

Berdasarkan data hasil penelitian, berikut adalah formulasi model struktural dan perhitungan pengaruhnya:

1. Persamaan Struktural

Menggunakan nilai Standardized Coefficients (Beta) dari tabel Coefficients untuk melihat kontribusi murni masing-masing variabel:

$$Y = \rho_{yx1} \cdot X_1 + \rho_{yx2} \cdot X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 0,244 X_1 + 0,645 X_2 + 0,520$$

Nilai ε (epsilon) diperoleh dari $(1 - R^2)$

2. Rincian Pengaruh

Berikut merupakan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran. Perhitungan tersebut didasarkan pada besaran nilai hubungan antar variabel (*correlations table*) dan berdasarkan nilai-nilai pada nilai beta pada tabel *coefficient*.

Correlations

		Kompetensi pegawai	Motivasi kerja	Kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran
Kompetensi pegawai	Pearson Correlation	1	.808**	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	72	72	72
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.808**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	72	72	72
Kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran	Pearson Correlation	.766**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Coefficients^a

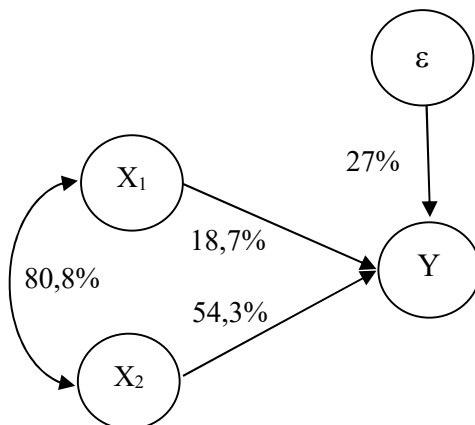
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.015	3.375		-.893	.375
Kompetensi pegawai	.394	.171	.244	2.302	.024
Motivasi kerja	.533	.088	.645	6.077	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran

Formulasi:

Langsung X ₁ ke Y	$\rho_{yx_1} \times \rho_{yx_1} = (0,244)^2$	0,060
Tidak Langsung X ₁ melalui X ₂	$\rho_{yx_1} \times r_{x_1x_2} \times \rho_{yx_2}$	0,127
	$= 0,244 \times 0,808 \times 0,645$	
Total Pengaruh X ₁	$= 0,060 + 0,127$	0,187
Langsung X ₂ ke Y	$\rho_{yx_2} \times \rho_{yx_2} = (0,645)^2$	0,416
Tidak Langsung X ₂ melalui X ₁	$\rho_{yx_2} \times r_{x_2x_1} \times \rho_{yx_1}$	0,127
	$= 0,645 \times 0,808 \times 0,244$	
Total Pengaruh X ₂	$= 0,416 + 0,127$	0,543

Gambar 1.
Struktur Jalur Penelitian (*Path Analysis*)





Keterangan

- X_1 = Kemampuan kerja
 X_2 = Motivasi kerja
 Y = Kinerja pegawai
 ϵy = Pengaruh faktor lain

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan:

1. Besarnya hubungan antara kemampuan kerja dengan motivasi kerja mencapai 80,8%.
2. Besarnya pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran diketahui sebesar 18,7%.
3. Besarnya pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran diketahui sebesar 54,3%.
4. Pengaruh faktor lain yang tidak diteliti sebesar 27%.
3. Besar Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran

Total Pengaruh Gabungan (R^2): $0,187 + 0,543 = (0,730)$ atau 73%, yang berarti Kinerja Pegawai dipengaruhi sebesar 73% oleh Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama. Faktor lain (Epsilon): $1 - 0,730 = (0,270)$ atau 27%, yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

B. Pembahasan

Penelitian mengenai dinamika organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran mengungkap bahwa efektivitas birokrasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menggerakkannya secara sistematis dan berkelanjutan. Fokus utama dalam kajian ini menyoroti bagaimana kapasitas individu dan dorongan internal maupun eksternal berinteraksi dalam menciptakan standar pelayanan publik yang unggul di tengah tuntutan zaman yang semakin kompleks. Fenomena yang ditemukan menunjukkan bahwa keberhasilan pencapaian visi lembaga merupakan refleksi langsung dari integrasi yang harmonis antara aspek kognitif, fisik, dan kesejahteraan yang terkelola dengan prinsip profesionalitas tinggi.

Kemampuan kerja pada instansi ini teridentifikasi berada pada kategori sangat tinggi, yang mencerminkan profil aparatur dengan kesiapan intelektual luar biasa dalam menghadapi beban kerja administratif maupun pelayanan keagamaan. Kapasitas kognitif yang kuat memungkinkan setiap individu untuk melakukan pengolahan data kuantitatif secara presisi, sehingga setiap laporan maupun data



statistik yang dihasilkan memiliki akurasi yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum dan organisasi. Ketajaman dalam menginterpretasikan instruksi kerja tertulis menjadi fondasi utama bagi kelancaran alur birokrasi, memastikan tidak ada distorsi informasi dalam pelaksanaan kebijakan pusat di tingkat daerah yang sering kali membutuhkan pemahaman regulasi secara mendalam.

Selain aspek kecerdasan, ketangguhan fisik dan psikomotorik juga memegang peranan vital dalam menunjang produktivitas kerja di wilayah yang memiliki karakteristik geografis yang cukup dinamis seperti Pangandaran. Ketahanan fisik dalam melakukan pengerahan kekuatan secara berulang sangat mendukung mobilitas pegawai saat harus menjalankan tugas lapangan atau koordinasi lintas sektoral yang menuntut stamina prima setiap saat. Penggunaan otot tubuh secara efektif dan stabilitas posisi tubuh dalam durasi lama menunjukkan bahwa aspek kesehatan fisik merupakan komponen integral dari kemampuan kerja yang mendukung performa total pegawai secara signifikan demi memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh lapisan masyarakat.

Beralih pada aspek motivasi kerja, hasil penelitian secara empiris menunjukkan bahwa variabel ini berada pada kategori tinggi dan menjadi pendorong utama bagi setiap aparatur untuk memberikan dedikasi terbaik mereka. Motivasi yang kuat ini tidak muncul secara spontan, melainkan hasil dari pemenuhan kebutuhan operasional dan kesejahteraan yang dilakukan secara sistematis oleh pihak manajemen kantor melalui berbagai kebijakan strategis. Ketersediaan fasilitas kerja yang sangat lengkap, mulai dari alat tulis hingga perangkat teknologi informasi yang mutakhir, memberikan kenyamanan psikologis bagi pegawai untuk berkonsentrasi penuh pada pencapaian target kerja organisasi secara maksimal dan efisien.

Aspek kesejahteraan finansial yang diberikan secara adil dan tepat waktu menjadi faktor krusial yang menenangkan kekhawatiran ekonomi bagi para aparatur sipil negara di instansi pemerintah daerah ini. Pemberian imbalan yang sesuai dengan beban kerja, ditambah dengan jaminan kesehatan serta kepastian tunjangan hari tua, memberikan rasa aman secara jangka panjang bagi setiap individu dalam keluarga mereka. Keseimbangan antara kompensasi materi dan dukungan sarana prasarana ini menjadi fondasi yang sangat kokoh dalam mendorong loyalitas serta profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan setiap amanah negara yang diberikan kepada mereka sebagai pelayan masyarakat yang berintegritas.

Kinerja pegawai secara keseluruhan menunjukkan capaian yang konsisten pada kategori tinggi, yang merupakan hasil langsung dari perpaduan kemampuan yang mumpuni serta motivasi kerja yang sangat besar. Dari dimensi kualitas dan kuantitas, setiap output pekerjaan yang dihasilkan mencerminkan ketelitian tingkat tinggi dengan margin kesalahan yang sangat minim sehingga efektivitas organisasi tetap terjaga dengan baik. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas rutin serta ketuntasan pekerjaan sebelum batas akhir waktu yang ditentukan menunjukkan kedisiplinan yang telah mendarah daging dalam setiap aktivitas pelayanan yang dilakukan oleh para pegawai di lingkungan kantor tersebut.



Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan secara mendalam, ditemukan bahwa hubungan antara kemampuan kerja dengan motivasi kerja mencapai angka yang sangat signifikan yaitu sebesar delapan puluh koma delapan persen. Secara gabungan, kemampuan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh total sebesar tujuh puluh tiga persen terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di instansi tersebut, yang menunjukkan kekuatan model analisis ini. Sinergi antara kompetensi individu yang terus diasah dan sistem motivasi yang terintegrasi menjadi kunci sukses utama dalam transformasi birokrasi menuju pelayanan publik yang lebih modern, transparan, serta responsif terhadap dinamika kebutuhan masyarakat luas.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa capaian kinerja tinggi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangandaran berakar dari sinergi antara kemampuan kerja yang mumpuni dan motivasi kerja yang kuat. Pegawai menunjukkan profesionalisme melalui integrasi kecerdasan analitis dalam mengolah data serta ketangguhan fisik dalam pelayanan lapangan, yang didukung oleh efisiensi penggunaan teknologi dan inisiatif mandiri. Faktor pendorong paling dominan berasal dari pemenuhan motivasi, baik melalui penyediaan sarana operasional yang lengkap maupun sistem kesejahteraan dan apresiasi yang menjamin kenyamanan kerja. Secara keseluruhan, perpaduan harmonis antara peningkatan kapasitas individu dan stimulus lingkungan kerja ini terbukti secara simultan menjadi fondasi utama dalam menciptakan tata kelola pelayanan publik yang berkualitas, meskipun tetap terdapat faktor eksternal lain yang perlu terus dikembangkan demi penyempurnaan manajemen sumber daya manusia di masa depan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Anggraini, S. N. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Samarinda*. [Online].
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Erdianti, N., Hasnawati, & Sermal. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang*. *Produ*, 6(2).
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja*. Budi Utama.
- Ghozali, I. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar*. *JIEB*.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.



- Hidayat, A., & Maulana, I. (2023). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Kabupaten Pandeglang*. *Al-Munadzomah*, 3(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Pasang, M., Ohoiwutun, Y., & Rahardjo, D. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Tolikara*. Tesis, Universitas Terbuka.
- Peraturan Presiden RI Nomor 152 Tahun 2024 tentang Kementerian Agama.
- Peraturan Menteri Agama RI Nomor 33 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Intan Sejati.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Sumiati, M., & Purbasari, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 21(1a-2).
- Supriyadi, E. I. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang*. *Neopolitea*, 1(1).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syuhada, D. S., & Ariswandy, D. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus*. *Dikombis*, 1(1).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, I. (2001). *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius.