



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI DAN
MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
(STUDI KASUS PADA PEGAWAI KANTOR
CAMAT MEDAN SUNGGAL)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial & Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

M. RENALDI OKTARIAN
NPM : 1615310582

**FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : M. RENALDI OKTARIAN
NPM : 1615310582
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI DAN
MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA (STUDI
KASUS PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT
MEDAN SUNGGAL)

MEDAN, Januari 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, SE., S.Psi M.Si)



(Dr. ONNY MEDABINE, SH., M.Kn)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, SE, M.Si, CHCM, CPHCM)

PEMBIMBING II

(RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos., M.SP)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : M. RENALDI OKTARIAN
NPM : 1615310582
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI DAN
MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA (STUDI
KASUS PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN
SUNGAL)



(RAMADHAN HARAHAP, SE., S.P.si M.Si) (EMI WAKHYUNI, SE, M.Si, CIHCM, CPHCM)

ANGGOTA II

(RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos., M.SP)

(Dr.BAMBANG WIDJANARKO, SE., M.M)

ANGGOTA - IV

(MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : M. Renaldi Oktarian
NPM : 1615310582
Fakultas Program Studi : Sosial Sains Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil karya penulis sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Januari 2021

Penulis



M. RENALDI OKTARIAN
1615310582

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Renaldi Oktarian
Tempat/Tanggal Lahir : Mencirim /15 Oktober 1998
NPM : 1615310582
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Dusun I Sei Mencirim

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2020



(M. Renaldi Oktarian)

Sidang MH
R. Liang

Ace
Emil



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI DAN
MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
(STUDI KASUS PADA PEGAWAI KANTOR
CAMAT MEDAN SUNGGAL)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial & Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

M. RENALDI OKTARIAN
NPM : 1615310582

**FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN
2020**

Ace Sempu

79

Emi W

ACC Sempu
1/7-10 RAA
Piajusti



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI DAN
MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
(STUDI KASUS PADA PEGAWAI KANTOR
CAMAT MEDAN SUNGGAL)**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial & Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**M. RENALDI OKTARIAN
NPM : 1615310582**

**FAKULTAS SOSIAL & SAINS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : M.RENALDI OKTARIAN
N. P. M : 1615310582
Tempat/Tgl. Lahir : SEI MENCIRIM / 1998-10-15
Alamat : DUSUN I SEI MENCIRIM
No. HP : 089505005327
Nama Orang Tua : JULYADI/ROFIDAH
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal)

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Orang tua yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: M.RENALDI OKTARIAN
Tempat/Tgl. Lahir	: SEI MENCIRIM / 15 Oktober 1998
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615310582
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 125 SKS, IPK 3.24
Nomor Hp	: 08153163295
Mohon ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :	

No.	Judul
1.	Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal)

Isian : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

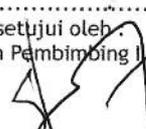

 Rektor I,
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

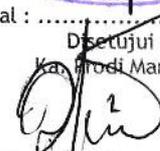
Medan, 26 Oktober 2019
 Pemohon,

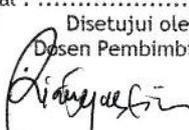
 (M. Renaldi Oktarian)

Tanggal :
 Disahkan oleh:
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I.

 (Emi Wakhyuni, SE., M.Si)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Kepala Prodi Manajemen

 (Nurafina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP)

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : M.RENALDI OKTARIAN
 NPM : 1615310582
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
4 Mei 2020	acc sempro sesuai hasil perbaikan bimbingan terakhir	Revisi	
04 November 2020	Acc sidang	Disetujui	
12 Juni 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 14 Juni 2021
Dosen Pembimbing,

Emi Wakhyuni, SE., M.Si

Nama Mahasiswa : M.RENALDI OKTARIAN
NPM : 1615310582
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal)

16 Juli 2020	acc sempro	Disetujui
20 November 2020	acc sidang MH	Disetujui
18 Juni 2021	acc jilid lux	Disetujui

Medan, 18 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP



Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 P.O. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061)4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

Nama Mahasiswa : M RENALDI OKTARIAN
NPM : 1615310582
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhayuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal)

14 Mei 2020	acc sempro sesuai hasil perbaikan bimbingan terakhir	Disetujui
04 November 2020	Acc sidang	Disetujui
12 Juni 2021	acc jilid lux	Disetujui

Medan, 18 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhayuni, SE., M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Emi Wakhyuni, SE, M.Si
 Dosen Pembimbing II : Roro Prian Agustin, S.Sos, M.SP
 Nama Mahasiswa : M.RENALDI OKTARIAN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310582
 Bidang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal)

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Systematika penulisan	<i>[Signature]</i>	
	Systematika penulisan	<i>[Signature]</i>	
	All Soupra 1/7-20	<i>[Signature]</i>	

Medan, 22 Juni 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

[Signature]



[Signature]
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3229/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
ma saudara/i:

: M.RENALDI OKTARIAN
: 1615310582
Semester : Akhir
s : SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 02 November 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
s tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 02 November 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



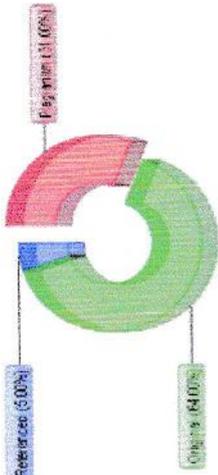
Sugiarto, S.Sos., S.Pd.I

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report: 21-Nov-20 08:36:28

Applied document: M. RENALDI OKTARIAN_1615310582_MANAJEMEN.docx License: M. RENALDI OKTARIAN_1615310582_Manajemen Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Originality Report



Plagiarism Sources



Top sources of plagiarism

- 13 <https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen>
 - 17 <http://www.mba.com/management>
 - 16 <https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen>
- [Show other Sources]

Provided resources found

113 - Ok / 16 - Failed

[Show other Sources]

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 22 Juni 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M.RENALDI OKTARIAN
 Tempat/Tgl. Lahir : Sei Mencirim / 15 Oktober 1998
 Nama Orang Tua : JULYADI
 N. P. M : 1615310582
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 089505005327
 Alamat : DUSUN I SEI MENCIRIM

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kemampuan Kerja Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal)**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk pe dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatan pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :



Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



M.RENALDI OKTARIAN
 1615310582

Ace Jid W
17/6-21
PAA.

Ace Jid W
Emi W



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI DAN
MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
(STUDI KASUS PADA PEGAWAI KANTOR
CAMAT MEDAN SUNGGAL)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial & Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**M. RENALDI OKTARIAN
NPM : 1615310582**

**FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

2021

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal). Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa angket yang menggunakan skala *likert* dalam pemilihan respon penilaian, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengujian Secara parsial untuk variabel Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja diperoleh hasil secara parsial yaitu berpengaruh secara signifikan. Hal ini berarti input yang diberikan kantor kepada pegawai akan mempengaruhi output yang dihasilkan oleh pegawai yaitu berupa kinerja yang baik. Kemudian pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai diketahui hal yang serupa yaitu adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini membuktikan bahwa prestasi kerja didorong oleh motivasi dari kinerja pegawai itu sendiri. Secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel X1 (kemampuan kerja), X2 (motivasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja). Disarankan kepada Jajaran Pimpinan di Kantor Camat Medan Sunggal lebih memperhatikan pegawai yang masih minim pengetahuan terkait pemahaman pekerjaan dan kemampuan mengatasi konflik, juga dapat membantu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai dapat fokus pada pekerjaan dan pengembangan diri yang tentunya memiliki peranan penting terhadap peningkatan prestasi kerja, memerhatikan lagi kebutuhan fisiologi dari pegawainya karena hal tersebut juga merupakan bentuk motivasi diri dari pegawai, yang mana pegawai membutuhkan penghargaan serta aktualisasi diri untuk menciptakan kenyamanan bagi diri pegawai.

Kata Kunci : *Kemampuan Kerja, Motivasi, Prestasi Kerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Employee Work Ability and Motivation on Job Performance (Case Study on Employees of the Head Office of Medan Sunggal). The number of samples in this study amounted to 58 people. The data collection technique used primary data in the form of a questionnaire using a Likert scale in selecting the assessment response, while the data analysis technique used multiple linear regression analysis. Based on the partial test results for the variable Work Ability on Job Performance obtained partial results, which have a significant effect. This means that the input given by the office to employees will affect the output produced by employees, namely in the form of good performance. Then the influence between motivation on employee work performance is known to be similar, namely that there is a significant effect. This proves that work performance is driven by motivation from the employee's performance itself. Simultaneously, the result shows that the variables X1 (work ability), X2 (motivation) together have an effect on variable Y (work performance). It is recommended that the Leadership at the Head Office of Medan Sunggal to pay more attention to employees who still lack knowledge regarding job understanding and the ability to overcome conflicts, can also help create a conducive working environment so that employees can focus on work and self-development which of course has an important role in increasing achievement. work, pay more attention to the physiological needs of employees because this is also a form of self-motivation from employees, in which employees need appreciation and self-actualization to create employee self-comfort in the morning.

Keywords: Work Ability, Motivation, Job Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur penulis patjatkan kehadirat Illahi Rabbi yang telah memberikan kekuatan kepada penulis karna atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan tugas akhir untuk dapat mencapai gelar sarjana pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Shalawat dan salam tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sebagai sang motivator dan inspirator terhebat sepanjang zaman. Adapun judul yang penulis sajikan adalah sebagai berikut : **“Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal)”**.

Penulis menyadari banyak kesalahan yang terjadi pada skripsi ini dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni SE, M.Si., CIHCM, CPHCM selaku dosen pembimbing I penulis yang sudah banyak memberikan arahan, motivasi, serta kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Roro Rian Agustin SSos, M.SP., selaku dosen pembimbing II penulis yang memberikan banyak masukan dan kemudahan di dalam perbaikan proposal ini.

6. Bapak Pimpinan Kantor Camat Medan Sunggal Kota Medan yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis dan memeberikan motivasi serta bantuan baik moril maupun material.
7. Seluruh staf pengajar dan pegawai departemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
8. Kepada kedua orang tua saya Ayahanda dan Ibunda yang selalu memberikan semangat & Doa kepada saya.
9. Serta semua sahabat-sahabatku yang selalu membantu yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu .

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritik dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan proposal ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Januari 2021
Penulis

M. Renaldi Oktarian
1615310582

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Uraian Teoritis	10
1. Prestasi Kerja.....	10
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	10
b. Manfaat dan Tujuan Prestasi Kerja	11
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja ...	11
d. Indikator Prestasi Kerja	12
2. Kemampuan Kerja.....	13
a. Pengertian Kemampuan Kerja.....	13
b. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja	14
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan	15
d. Indikator Kemampuan Kerja	16
3. Motivasi.....	17
a. Pengertian Motivasi.....	17
b. Manfaat dan Tujuan Motivasi	18
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	19
d. Indikator Motivasi	21

B. Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Konseptual.....	23
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Pendekatan Penelitian.....	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
C. Definisi Operasional Variabel.....	27
D. Populasi dan Sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Uji Instrument (Uji Reliabilitas dan Validitas).....	30
G. Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Hasil Penelitian.....	38
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	38
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	38
3. Deskripsi Karakter Responden.....	47
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	50
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	56
6. Pengujian Asumsi Klasik.....	58
7. Analisis Data.....	61
B. Pembahasan.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam aktivitas kantor, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu kantor tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu kantor atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasa-jasanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik kantor membutuhkan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan kantor. Pengelolaan pegawai harus dimulai sejak perekrutan pegawai agar bisa menghasilkan pegawai yang produktif dan efektif bagi kantor. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan kantor bisa tercapai.

Meningkatkan kinerja pegawai menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup kantor bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen kantor harus bisa mengembangkan kemampuan setiap

pegawainya agar sesuai dengan kebutuhan kantor, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan kerja pegawai merupakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan kantor. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Persaingan yang ketat akan mendorong kantor untuk meningkatkan kemampuan pegawai, agar produk dan jasa yang dihasilkan bisa bersaing. Selain itu kantor perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap pegawainya, sehingga pegawai bisa bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi pegawai agar lebih giat dan aktif dalam bekerja.

Dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja, kantor juga harus meningkatkan motivasi kerja para pegawai karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi pegawai. Motivasi ini melalui serangkaian usaha tertentu yang sesuai dengan kebijakan kantor.

Dalam memberikan motivasi kantor harus mengetahui karakteristik yang terdapat para pegawai. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar pegawai tidak sama. Karena pegawai memiliki cara pandang yang berbeda dalam

menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan kantor sehingga kinerja pegawai bisa terarah dengan baik.

Manusia yang bekerja dalam suatu organisasi harus mempunyai motivasi dan kemampuan kerja yang kuat untuk mengikuti tuntutan jaman dan perubahan yang terus berkembang. Tetapi dalam hal ini motivasi harus diseimbangkan dengan kemampuan manusia tersebut untuk melaksanakan kinerja dalam organisasi. Maka dari itu motivasi dan kemampuan kerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan membuat pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi kepada kantornya secara maksimal, sehingga kantor akan memberikan penghargaan atas prestasinya selama ini, antara lain kenaikan jabatan, bonus, dan bentukbentuk penghargaan lainnya. Berpedoman pada pernyataan diatas bahwa untuk mencapai prestasi kerja yang sesuai dengan standar kantor dibutuhkan motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi dari setiap pegawai yang bekerja pada kantor tersebut. Adanya motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi maka prestasi kerja dapat meningkat, hal tersebut sangat berimbas pada produktifitas dan efektivitas kantor.

Namun berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan beberapa kendala di dalam internal kantor, yaitu kurangnya prestasi kerja dari pegawai Kantor Camat Medan Sunggal. Rendahnya prestasi kerja pegawai dapat dilihat melalui tabel pra survey mengenai prestasi kerja pegawai yaitu sbb:

Tabel I-1
Pra Survey Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab pekerjaan secara tepat sesuai dengan prosedur yang telah diberikan?	7	35	13	65
2	Apakah Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal dapat mengerjakan pekerjaan melebihi harapan kantor?	8	40	12	60
3	Apakah Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat?	13	65	7	35

Sumber: Data diolah Penulis 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pra survey mengenai prestasi kerja pegawai masih rendah. Banyak hal yang mendorong tentang rendahnya prestasi kerja pegawai. Beberapa diantaranya adalah kemampuan kerja pegawai dan juga motivasi pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kedua hal tersebut dapat menjadi pendorong dalam meningkatkan semangat dalam bekerja untuk bekerja secara maksimal.

Untuk mendukung hal tersebut, fenomena yang terkait kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel I-2
Pra Survey Variabel Kemampuan Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal memiliki kemampuan yang baik dalam hal berkomunikasi dengan rekan kerja?	11	55	9	45
2	Apakah Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal dapat menganalisis suatu kondisi untuk mengambil inisiatif terkait suatu permasalahan?	9	45	11	55
3	Apakah Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal memiliki kemampuan yang baik terkait bidang pekerjaan yang dikerjakan?	8	40	12	60

Sumber: Data diolah Penulis 2020

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa penilaian terhadap kemampuan kerja pegawai masih cukup rendah. Adapun fenomena yang terjadi dalam hal

kemampuan kerja pegawai di Kantor Camat Medan Sunggal yaitu adanya pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai *deadline* yang telah ditetapkan, serta ditemuinya beberapa pegawai yang belum memahami secara mendalam tentang bidang pekerjaan yang dilakukannya sehingga pekerjaan tersebut terhambat dalam proses penyelesaiannya. Hal tersebut juga didukung dengan pernyataan prasurvey pegawai yang menyebutkan bahwa ada beberapa bidang pekerjaan yang belum mereka pahami tentang penyelesaiannya sehingga menghambat produktivitas.

Tabel I-3
Pra Survey Variabel Motivasi (X₂)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal termotivasi dengan Kantor yang memberikan fasilitas pengembangan diri terhadap pegawai?	12	60	8	40
2	Apakah Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal termotivasi dengan Kantor yang memberikan jaminan keamanan berupa asuransi jiwa kepada pegawai nya?	9	45	11	55
3	Apakah Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal termotivasi dengan <i>reward</i> yang diberikan kantor kepada pegawai berprestasi?	10	50	10	50

Sumber: Data diolah Penulis 2020

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa penilaian terhadap motivasi kerja pegawai masih cukup rendah. Adapun fenomena yang terjadi dalam hal motivasi pegawai di Kantor Camat Medan Sunggal yaitu pegawai menyuarakan keluhan mengenai kurangnya perhatian kantor dalam memotivasi pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal dan memahami pekerjaan. Tidak adanya dukungan dari kantor, mengakibatkan sikap pegawai yang menjadi acuh tidak acuh. Hal tersebut juga dikarenakan kurangnya komunikasi antar pegawai dengan kantor.

Kondisi diatas jika terus dibiarkan tanpa adanya penanganan yang serius akan mengakibatkan penurunan kinerja kantor. Disamping itu, Kantor Camat merupakan kantor milik negara yang berorientasi terhadap pelayanan masyarakat, sehingga jika dari internal kantor juga mengalami penurunan, tentu akan berdampak terhadap pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mendalam terkait permasalahan diatas dengan mangajukan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal).**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Observasi yang penulis lakukan pada Kantor Camat Medan Sunggal. Diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul yaitu:

1. Pegawai mengalami penurunan prestasi kerja yang dilihat dari data penilaian kinerja pegawai.
2. Pegawai masih memiliki kemampuan kerja yang minim terkait pemahaman pekerjaan dan kemampuan mengatasi konflik.
3. Pegawai merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan jabatannya di kantor.
4. Pegawai kurang mendapatkan motivasi seperti pelatihan dan pengembangan dari kantor sehingga pegawai tidak memiliki etos kerja yang tinggi.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas, maka dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis membatasi hanya dengan yang berkaitan pada kemampuan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Medan Sunggal.

D. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Medan Sunggal?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Medan Sunggal?
3. Apakah kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Medan Sunggal?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Sunggal.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Sunggal.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Sunggal.

2. Manfaat Penelitian

Adapun yang diharapkan menjadi manfaat penelitian adalah :

a. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Menambah pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan variabel terkait prestasi kerja pegawai.
2. Mengembangkan teori pembelajaran terhadap masalah yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.
3. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi kantor yang diteliti dalam mengambil langkah-langkah perbaikan untuk masa yang akan datang.

b. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat penelitian ini secara teoritis adalah sebagai berikut:

1. Memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.
2. Menjadi bahan kajian bagi para peneliti yang sedang mempelajari variabel terkait penelitian.
3. Serta penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penulis yaitu:

1. Menjadi tolak ukur teori dengan masalah yang terjadi di lokasi penelitian.
2. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lainnya di masa yang akan

datang.

3. Untuk mengevaluasi pemahaman penulis terkait masalah yang dibahas dalam penelitian.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Cahyono, dkk, Universitas Brawijaya dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang, sedangkan penelitian yang saya lakukan ini berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal). Adapun yang membedakan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada:

1. **Variabel penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel bebas yaitu motivasi dan 1 variabel terikat yaitu prestasi kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu kemampuan kerja dan motivasi dan 1 variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan variabel yang diteliti saat ini merupakan variabel yang memiliki ruang lingkup serta permasalahan yang sesuai dengan objek penelitian.
2. **Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
3. **Lokasi penelitian** : lokasi terdahulu dilakukan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Medan Sunggal.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam kenyataan sehari-hari, kantor sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun tanpa adanya laporan prestasi kerja pegawai, kantor akan sulit menilai kinerja dari pegawai sehingga penilaian prestasi merupakan poin penting untuk evaluasi.

Menurut *Russel* dalam *Sutrisno* (2017:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Selanjutnya menurut *Byars* dan *Brue* dalam *Sutrisno* (2017:150) menyebutkan bahwa prestasi diartikan sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas yang mencangkup pekerjaannya. Kemudian menurut *Mangkunegara* (2009:67) yang menyebutkan Prestasi kerja sebagai Hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

b. Manfaat dan Tujuan Prestasi Kerja

Banyak kantor bersaing untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Tindakan ini dilakukan oleh banyak kantor karena semakin besarnya industri tetapi sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang berkualitas sangat sedikit dan terbatas. Oleh karena itu perlu adanya penilaian prestasi kerja untuk melihat kondisi tersebut.

Dari tujuan dan manfaat diatas juga dapat disimpulkan bahwa antara tujuan umum memiliki beberapa kesamaan seperti menciptakan pegawai yang lebih baik dan menunjukkan perlakuan yang adil.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Setiap kantor akan memberikan penilaian kepada pegawainya atas waktu dan tenaga yang sudah diberikan. Dalam pemberiannya ada faktor- faktor yang mempengaruhinya, seperti yang disampaikan oleh beberapa para ahli berikut.

Menurut *Steers* dalam Sutrisno (2017:151) yang menyebutkan bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peranan seseorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi kantor secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut *Byar* dan *Rue* dalam Sutrisno (2017:151) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu yang terdiri dari usaha (*effort*), *abilities* dan *role/task* serta lingkungan yang terdiri dari kondisi fisik, peralatan, waktu, material, Pendidikan, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan.

Dari faktor diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku seseorang dalam kantor merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel individual.

d. Indikator Prestasi Kerja

Dalam sebuah kantor, para pegawai, supervisor, manajer dan sebagainya juga dilakukan penilaian. Namun dalam hal ini penilaian diarahkan kepada prestasi kerja. Sehingga fokus penilaiannya adalah sejauh mana seorang pegawai, manajer tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

Oleh sebab itu dibutuhkan indicator atau penilaian atas prestasi kerja pegawai sebagaimana menurut Mangkunegara (2009:51) indikator dari prestasi kerja adalah:

1. Kualitas kerja adalah mutu seorang pegawai/ pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan keakuratannya.
2. Kuantitas kerja adalah ukuran seberapa lama seorang pegawai dapat bekerja dalam satu harinya.
3. Keandalan adalah kemampuan memberikan pelayanan yang sesuai.
4. Sikap pegawai adalah keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, behavior dan efektif yang merupakan kesiapan mental psikologi untuk mereaksi dan bertindak.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Pegawai yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Gibson (2011:84) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Selanjutnya menurut Kaleta (2016:170) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Kemudian menurut Robbins (2012:52) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

b. Jenis – Jenis Kemampuan

Menurut Thoha (2011:85) menyatakan ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal, yaitu:

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa kemampuan kerja seorang pegawai dapat diasah melalui kemampuan yang berada didalam dirinya sendiri, melalui pelatihan dan pengetahuan yang cukup, kantor dapat mendorong pegawai dalam meningkatkan kemampuannya.

c. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kemampuan

Menurut Wibowo (2017:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai – nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2009:45), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*), adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hal diatas dapat dilihat bahwa yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kemampuan kerja adalah sesuatu yang berasal dari dalam individu pegawai, yaitu pengetahuan yang mereka pahami serta keterampilan yang sudah mereka miliki.

d. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Gibson (2011:112) menjelaskan ada beberapa kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja :

1. Kemampuan berinteraksi yang meliputi indikator:
 - a. Kemampuan pegawai untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi
 - b. Kemampuan pegawai untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif
 - c. Kemampuan pegawai untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja
 - d. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan.
2. Kemampuan konseptual (*Conceptual ability*)
 - a. Kemampuan pegawai untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi
 - b. Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas
 - c. Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya

- d. Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi
3. Kemampuan Teknis
 - a. Kemampuan pegawai untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif
 - b. Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu
 - c. Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran
 - d. Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa yang mendorong kemampuan kerja pegawai ada 3 hal yaitu kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual dan kemampuan teknis.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Adapun pengertian dari motivasi adalah sebagai berikut:

Menurut Bangun (2012:312) menyebutkan motivasi merupakan Hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Selanjutnya menurut Yusuf (2015:266) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu rangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Kemudian menurut Siagian dalam Sutrisno (2009:110) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur demi mencapai suatu tujuan tertentu. Menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja. Oleh karena itu pada beberapa situasi kantor harus mampu menentukan strategi yang tepat untuk menarik perhatian pegawai agar dapat termotivasi dalam bekerja sehingga tujuan kantor dapat tercapai.

b. Manfaat dan Tujuan Motivasi

Berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Motivasi itu sendiri tentunya memiliki manfaat dan tujuan sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini.

Menurut Bangun (2012:313) menyebutkan bahwa manfaat pemberian motivasi adalah untuk mengukur intensitas pegawai, pencapaian tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan pegawai. Selanjutnya menurut Sutrisno (2009:111) menyatakan motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas kantor.

Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan kantor, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Selanjutnya menurut Sutrisno (2009:110) yang menyatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan.

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan pendapat para ahli diatas bahwa motivasi memiliki manfaat untuk menjadi penggerak dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan kantor. Karena motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari dalam ataupun luar pihak yang termotivasi. Hal tersebut sebagaimana yang disimpulkan oleh berapa para ahli berikut.

Menurut Herzberg dalam Yusuf (2015:270) menyebutkan faktor-faktor yang menyebabkan motivasi pegawai terdiri dari:

- 1) Prestasi
- 2) Promosi Jabatan
- 3) Pengakuan
- 4) Pekerjaan itu sendiri

- 5) Penghargaan
- 6) Tanggungjawab
- 7) Keberhasilan dalam bekerja
- 8) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Sedangkan faktor-faktor higienis penyebab motivasi terdiri dari:

- 1) Gaji
- 2) Kondisi Kerja
- 3) Status
- 4) Kualitas Supervisi
- 5) Hubungan Antarpribadi
- 6) Kebijakan dan Administrasi Kantor.

Selanjutnya menurut Clelland dalam Yusuf (2015:271) menyatakan bahwa seseorang termotivasi dapat dipengaruhi atau terdorong karena situasi dan peluang yang ada. Kemudian menurut Yusuf (2015:264) menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diberi kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi pada setiap individu berbeda, tergantung dari sudut pandang mana dan dalam kondisi seperti apa.

d. Indikator Motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan indikator-indikator tertentu sebagai penilaian.

Selanjutnya menurut Maslow dalam Yusuf (2015:265) menyebutkan motivasi kerja dibentuk oleh dua teori yaitu *content* dan *process*. Adapun penjelasan mengenai dua teori tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Employee Needs*. Seseorang pekerjaan mempunyai sejumlah kebutuhan yang hendak dipenuhi.
2. *Organizational Incentives*. Organisasi mempunyai sejumlah *rewards* untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pekerja.
3. *Perceptual Outcomes*. Pekerja biasanya mempunyai sejumlah persepsi mengenai nilai dari rewards organisasi, hubungan antara prestasi kerja dengan rewards dan kemungkinan yang bisa dihasilkan melalui usaha-usaha mereka dalam prestasi kerjanya.

Kemudian Maslow dalam Yusuf (2015:266) juga memiliki teori hierarki yang menjadi motivasi utama tentang kebutuhan manusia yang meliputi:

1. Kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan keamanan.
3. Hal memiliki dan kebutuhan akan cinta kasih.
4. Kebutuhan-kebutuhan harga diri.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel II-1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai	Cahyono, dkk. (2016)	Motivasi	Prestasi kerja	Regresi Linear Berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
2	Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan terhadap Prestasi Kerja	Abdul, Haliq & Normajatun (2016)	Kemampuan, Motivasi, Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
3	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja	Afifi, dkk. (2015)	Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
4	Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja	Yatipai, dkk. (2015)	Motivasi	Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
5	<i>The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan</i>	Hashim zameer, Shehzad ali, Waqar nisar, Muhammad amir. (2014)	<i>Motivation</i>	<i>Employee's Performance</i>	<i>Regression Analysis And Correlation Analysis</i>	<i>Motivation is positively correlated with employee's performance</i>
6	<i>The Effect of Motivation on Job Performance a Case Study of KCB Coast Region</i>	Onanda, Belly. (2015)	<i>Motivation</i>	<i>Job Performance</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>Motivation is positively correlated with job performance</i>
7	<i>The Effect of Ability and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance</i>	Jasiah, et. Al (2018)	<i>Ability, Motivation</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>Ability and Motivation correlated Job Satisfaction and Employee Performance</i>

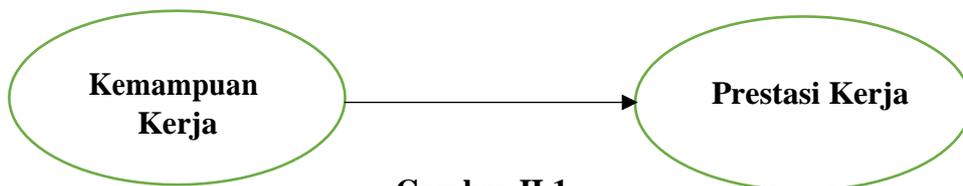
Sumber: Data diolah Penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Banyak cara yang bisa ditempuh oleh kantor untuk membuat pegawainya memiliki prestasi kerja yang baik, diantaranya adalah memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja dinilai penting bagi pegawai, karena besarnya kemampuan kerja mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu, bila pegawai tidak memiliki kemampuan kerja yang cukup terhadap bidang pekerjaannya, tentu tidak akan bias mendorong prestasi kerjanya.

Hasil pemikiran tersebut dapat dilihat melalui gambar kerangka berikut dibawah ini:



Gambar II-1.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah Penulis 2020

2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Prestasi Kerja pegawai dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Artinya dalam prestasi kerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Adapun pengaruh hubungan tersebut dapat dilihat melalui gambar berikut dibawah ini:



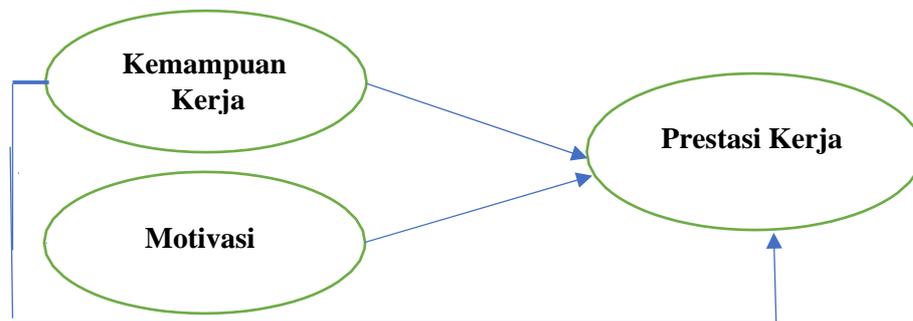
Gambar II-2.
Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah Penulis 2020

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu kantor. Kemampuan dan motivasi dinilai dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada suatu kantor. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan prestasi kerja pegawai sehingga prestasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja kantor.

Adapun gambar dari pengaruh hubungan dari ketiga variabel tersebut dapat dilihat melalui gambar berikut:



Gambar II-3.
Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah Penulis 2020

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017, hal.159) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

Dari rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal)
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal)
3. Ada pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Pegawai terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *assosiatif*. Menurut Juliandi,dkk (2015, hal 13) pendekatan *assosiatif* adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Pendekatan *asosiatif* berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Sementara itu, dalam pendekatan *asosiatif* ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017, hal.7) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu *konkrit/empiris*, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini disebut Instrumen pengumpulan data yang digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Medan Sunggal di Jl. Tahi Bonar Simatupang No.193, Sunggal, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127, dengan waktu penelitian direncanakan pada April 2020 s/d selesai.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di mulai pada bulan Januari 2020 s/d selesai, untuk lebih jelas dapat dilihat dari uraian tabel dibawah ini:

Tabel III-1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Des'19 - Feb'20	Mar - Mei '20	Jun - Agus '20	Sep - Okt'20	Nov- Des 20	Januari 2021
1	Riset awal/pengajuan judul	■					
2	Penyusunan Proposal		■				
3	Perbaikan/ ACC proposal			■			
4	Seminar Proposal				■		
5	Pengolahan Data				■		
6	Penyusunan Skripsi				■		
7	Bimbingan Skripsi				■	■	
8	Sidang						■

Sumber : Diolah Penulis (2020)

C. Defenisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel III-2
Definisi Operasional dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
1	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja sebagai Hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2011:67)	1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Keandalan Mangkunegara (2011:51)	5) Kualitas kerja adalah mutu seorang pegawai/ pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan keakuratannya. 6) Kuantitas kerja adalah ukuran seberapa lama seorang pegawai dapat bekerja dalam satu harinya. 7) Keandalan adalah kemampuan memberikan pelayanan yang sesuai.	Likert
2	Kemampuan Kerja (X ₁)	Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Gibson (2011:84)	1) Berinteraksi 2) Konseptual 3) Teknis Gibson (2011:112)	1) Kemampuan berinteraksi, terdiri dari kemampuan berkomunikasi, mengatasi konflik 2) Kemampuan Konseptual, terdiri dari kemampuan menganalisis, mengambil keputusan 3) Kemampuan Teknis, terdiri dari kemampuan mengembangkan teori, memproses data secara teratur dan tepat waktu	Likert
3	Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah suatu rangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Yusuf (2015:266)	1) Kebutuhan fisik 2) Kebutuhan keamanan 3) Kebutuhan penghargaan. Yusuf (2015:266)	1) Kebutuhan Fisik yang terdiri seperti pemberian fasilitas dan lingkungan kerja yang memadai. 2) Kebutuhan keamanan terdiri dari jaminan sosial dan keselamatan. 3) Kebutuhan penghargaan terdiri dari pengembangan dan pelatihan.	Likert

Sumber: Data diolah Penulis 2020

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017, hal.80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Kantor Camat Medan Sunggal sebanyak 59 orang.

2. Sampel penelitian

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

Menurut Sugiyono (2017, Hal.81) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi kecuali Camat sehingga total sampel sebanyak 58 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Quesioner (angket)

Daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori :

Tabel III-3
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Sumber: Sugiyono (2017, hal 94)

F. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Realibilitas)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka di gunakan teknik korelasi produk moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2017, hal.183)

Dimana : n= banyaknya pasangan pengamatan, $\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x, $\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y, $(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x dan $(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item

item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $<$ α 0,05)
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan koefisien *alpha* (α) dari *Crobbach* menurut Juliandi, dkk (2015, hal 82) dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Rumus diatas memiliki keterangan bahwa r = Realibilitas Instrumen, k = Banyaknya butir pernyataan, $\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir dan $\sigma 1^2$ = Varians Total. Dimana hasilnya Jika nilai koefisien reliabilitas $>$ 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dan Jika nilai koefisien reliabilitas $<$ 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas baik.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017, hal. 7) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau tujuan untuk pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2013, hal 84) uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Metode yang dapat digunakan untuk uji normalitas antara lain yaitu dengan analisis grafik dan analisis

statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance*. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Menurut Priyatno (2014, hal 99) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas/independent variabel. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance InflasiFactor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance < 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Menurut (Ghozali, 2013), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedassitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi linier berganda Priyatno (2014, hal 148) mengemukakan bahwa analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Juliandi, dkk (2015, hal. 157)

Adapun keterangan dari rumus diatas yaitu Y = Prestasi Kerja, β = Konstanta, β_1 dan β_2 = Besaran Koefesien regresi dari masing-masing variabel. Selanjutnya untuk X_1 = Kemampuan Kerja, X_2 = Motivasi dan e = Error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Sugiyono (2017, hal. 212)

Dimana keterangan dari t = nilai t hitung, r_{xy} = korelasi variabel X dan Y yang ditemukan n = jumlah sampel. Selanjutnya Bila t hitung < t tabel, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat. Bila hitung t > t tabel, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

b. Uji F (Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk menguji nyata atau tidak nyatanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus berikut:

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana menurut Sugiyono (2017, hal. 212) bahwa R^2 = koefisien korelasi ganda, k = Jumlah variabel independen, n = Jumlah anggota sampel dan F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel.

Hipotesisnya :

- 1) H₀: Tidak ada pengaruh signifikan antara Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja.
- 2) H₁: Ada pengaruh signifikan antara Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H₀ jika yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan atau [Sig \leq σ 0,05].
- b) Terima H₀ jika yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan atau [Sig $>$ σ 0,05].

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Dimana menurut Sugiyono (2017, hal. 212) bahwa rumus diatas memiliki keterangan bahwa D = Koefisien determinasi, R = Nilai korelasi berganda dan 100% = Persentase kontribusi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Kecamatan Medan Sunggal merupakan bagian dari wilayah Pemerintahan Kota Medan, luas wilayah Kecamatan Medan Sunggal ± 15,44 Ha terdiri dari 6 (enam) Kelurahan yaitu :

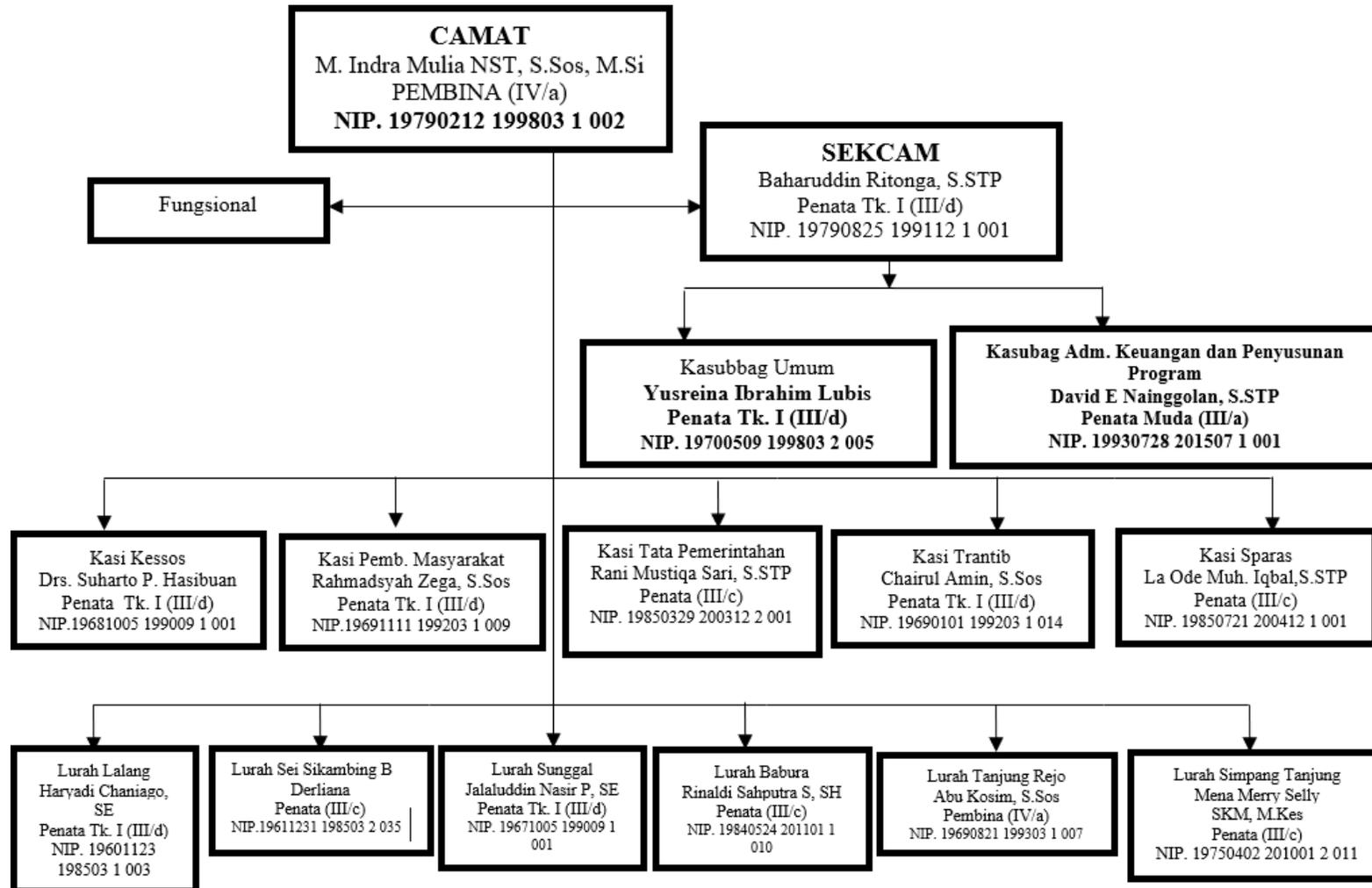
1. Kelurahan Lalang
2. Kelurahan Sei Sikambing B
3. Kelurahan Sunggal
4. Kelurahan Babura
5. Kelurahan Tanjung Rejo
6. Kelurahan Simpang Tanjung

Kecamatan Medan Sunggal terletak dibagian paling Barat Kota Medan dan Jarak kantor Camat Medan Sunggal ke Kantor Walikota Medan adalah ± 8 Km.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Kecamatan Medan Sunggal dalam pelaksanaan Rencana kerja pemerintahan pembangunan dan kemasyarakatan, Camat dalam melaksanakan tugas sehari-harinya dibantu oleh satu orang sekretaris Kecamatan, 2 (dua) Kasub. bagian yaitu Kasubbag umum, Kasubbag keuangan dan penyusunan program. Serta 5 (lima) orang kepala seksi yaitu Kasi tata pemerintahan, Pembangunan dan pemberdayaan masyarakat, ketentraman, Sarana Dan Prasarana, kesejahteraan sosial.

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI SKPD KECAMATAN MEDAN SUNGGAL



Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Camat, Sekretaris Kecamatan dan Seksi Kecamatan dapat dijabarkan sebagai berikut :

1) Camat

Camat mempunyai tugas menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi :

1. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
2. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
3. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
4. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
5. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat Kecamatan;
6. Membina penyelenggaraan pemerintahan Kelurahan
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan kelurahan
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya kedudukan, tugas dan fungsi kecamatan salah satu aspek utama dalam penyelenggaraan pemerintah daerah yang harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan memiliki fungsi dalam pengelolaan dan keuangan daerah yang tertuang disetiap SKPD dimana

dalam wujud konkritnya berupa anggaran pendapatan dan belanja daerah.

2) Sekretariat Kecamatan

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam melakukan tugasnya dan memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh satuan Organisasi Kecamatan. Disamping itu Sekretaris Kecamatan juga mempunyai fungsi :

Penyusunan rencana, program, dan kegiatan kesekretariatan

1. Pengkoordinasian penyusunan perencanaan program Kecamatan.
2. Pelaksanaan dan penyelenggaraan pelayanan administrasi kesekretarian Kecamatan yang meliputi administrasi umum, kepegawaian, keuangan, dan kerumahtanggaan Kecamatan.
3. Pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, pengembangan organisasi, dan ketatalaksanaan
4. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas Kecamatan
5. Penyiapan baan pembinaan, pengawasan dan pengendalian.
6. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kesekretariatan.
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3) Kepala Sub Bagian Umum Mempunyai Tugas :

1. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan sub bagian umum.
2. Penyusunan bahan petunjuk teknis pengelolaan administrasi umum.
3. Pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan tata naskah dinas, penataan kearsipan, perlengkapan dan penyelenggaraan kerumah tanggaan Kecamatan.
4. Pengelolaan administrasi kepegawaian.
5. Penyiapan bahan pembinaan dan pengembangan kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawain.
6. Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan dan pengendalian.
7. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4) Kepala Sub Bagian Keuangan dan Penyusunan Program**Mempunyai Tugas :**

1. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan Program.
2. Penyusunan bahan petunjuk teknis pengelolaan administrasi keuangan dan lingkup Penyusunan Rencana serta Program Kecamatan.
3. Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan pemrosesan pengusulan dan verifikasi.

4. Pelaksanaan Perencanaan Program Meliputi Penyiapan bahan / pelaksanaan koordinasi pengelolaan Program Kecamatan.
5. Penyiapan bahan /pelaksanaan koordinasi pengelolaan Administrasi Keuangan dan Penyusunan Program Kecamatan.
6. Penyusunan laporan keuangan dan Program Kecamatan.
7. Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan dan pengendalian.
8. Penyiapan bahan monitoring evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5) Seksi Tata Pemerintahan Umum

Kepala Seksi Tata Pemerintahan Umum mempunyai tugas :

1. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Seksi Tata Pemerintahan.
2. Penyusunan petunjuk teknis lingkup tata pemerintahan.
3. Penyiapan bahan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan kelurahan.
4. Penyiapan bahan pembinaan dan koordinasi dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan.
5. Penyiapan bahan koordinasi pembinaankegiatan sosial politik, ideologi Negara dan kesatuan bangsa.
6. Penyiapan bahan pembinaan dibidang keagrarian.
7. Pelaksanaan proses pelayanan administrasi kependudukan.
8. Pelaksanaan kegiatan pencatatan monografi kecamatan dan kelurahan.
9. Pelaksanaan proses pelayanan administrasi lainnya lingkup tata pemerintahan.

10. Pemantauan pelaksanaan pemungutan pajak Bumi dan Bangunan.
11. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
12. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas fungsinya.

6) Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa mempunyai tugas :

1. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Seksi Pemberdayaan Masyarakat
2. Penyusunan bahan dan petunjuk teknis lingkup pemberdayaan masyarakat.
3. Penyiapan bahan pembinaan terhadap kegiatan pemberdayaan masyarakat seperti Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Lembaga Perekonomian Koperasi Usaha mikro, kecil dan menengah
4. Pelaksanaan proses pelayanan masyarakat lingkup pemberdayaan masyarakat
5. Penyiapan bahan koordinasi dalam penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat
6. Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya

7) Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Umum

Kepala Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Umum mempunyai tugas :

1. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Ketentraman dan Ketertiban Umum
2. Penyusunan petunjuk teknis lingkup Ketentraman dan Ketertiban Umum
3. Penyimpanan bahan pembinaan Ketentraman dan Ketertiban Umum.
4. Penyiapan bahan pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dalam penyelenggaraan dalam Ketentraman dan Ketertiban Umum, pengamanan dan penertiban terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan lainnya diwilayah kecamatan.
5. Penyiapan bahan pelaksanaan pembinaan polisi pamong praja, pertahanan sipil dan perlindungan masyarakat.
6. Membantu pelaksanaan pengwasan terhadap penyaluran bantuan dan pengamanan akibat bencana alam dan bencana laiunnya.
7. Pelaksanaan proses pelayanan masyarakat lingkup Ketentraman dan Ketertiban Umum
8. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

8) Seksi Kesejahteraan Sosial

Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas :

1. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Seksi Kesejahteraan Sosial.
2. Penyusunan petunjuk teknis lingkup Seksi Kesejahteraan Sosial
3. Penyiapan bahan pembinaan Seksi Kesejahteraan Sosial
4. Pelaksanaan proses pelayanan masyarakat lingkup kesejahteraan sosial
5. Penyiapan bahan koordinasi dalam penyelenggaraan pembinaan kehidupan keagamaan pendidikan, kepemudaan, kebudayaan, olahraga, kesehatan masyarakat dan kesejahteraan sosial lainnya.
6. Membantu pelaksanaan tugas-tugas penanggulangan bencana alam dan bencana lainnya.
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

9) Seksi Sarana Dan Prasarana Wilayah

Kepala Seksi Sarana dan Prasarana Wilayah Mempunyai Tugas :

1. Merencanakan program dan kegiatan lingkup Seksi Sarana dan Prasarana Wilayah berdasarkan rencana strategis dan evaluasi tahun sebelumnya sebagai dasar dalam pelaksanaan kegiatan dan usulan kebutuhan anggaran;
2. Menganalisis bahan petunjuk teknis lingkup Seksi Sarana dan Prasarana Wilayah berdasarkan rencana kerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
3. Menyusun bahan pembinaan dan pengawasan Sarana dan Prasarana Wilayah sesuai dengan rencana kerja;

4. Merencanakan kebutuhan Sarana dan Prasarana Wilayah sesuai program kerja;
5. Menginventarisir sarana dan prasarana yang ada diwilayah menyangkut : jalan, drainase, kebersihan, taman, LPJU dan fasilitas umum lainnya;
6. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dibidang sarana dan prasarana wilayah yang meliputi : jalan, drainase, kebersihan, taman, LPJU dan fasilitas umum lainnya dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi terkait;
7. Mengumpulkan dan mengolah data sarana dan prasarana wilayah sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk tersedianya data yang akurat;
8. Menyusun bahan monitoring dan evaluasi lingkup Seksi Sarana dan Prasarana Wilayah;
9. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan pimpinan sesuai dengan bidangnya.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pernyataan untuk setiap variabel, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah kemampuan kerja, variabel X_2 adalah motivasi, variabel Y adalah prestasi kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada pegawai Kantor Camat Medan Sunggal sebanyak 58 orang.

a. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan jenis kelamin.

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin dari 58 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4-1.
Jenis Kelamin Responden
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	51.7	51.7	51.7
Perempuan	28	48.3	48.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Angket Penelitian (Diolah 2020)

Dari tabel diatas total responden adalah sebanyak 58 orang, berdasarkan jenis kelamin responden dapat diketahui 30 responden dengan persentase 51,7% responden laki-laki dan 28 responden dengan persentase 48,3% responden perempuan. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki meskipun hanya lebih unggul dua responden.

2) Berdasarkan usia

Usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah usia dari 20 - > 50 tahun. Untuk mengetahui tingkat persentasenya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4-2.
Usia Responden
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 tahun	31	53.4	53.4	53.4
25-35 tahun	22	37.9	37.9	91.4
> 35 tahun	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Angket Penelitian (Diolah 2020)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden berada diantara 20 tahun dapat diketahui 31 responden dengan persentase 53,4% dan 25-35 tahun dapat diketahui 22 responden dengan persentase 37,9% dan usia lebih dari 35 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 8,6%. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa data didominasi oleh responden berusia sekitar 20 tahun.

3) Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentasenya karakteristik responden melalui jenis pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4-3.
Jenis Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	18	31.8	31.8	31.8
D-3	20	34.5	34.5	67.2
S-1	19	32.8	32.8	100.0
S-2	1	1.0	1.0	1.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Angket Penelitian (Diolah 2020)

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu responden yang memiliki jenjang Pendidikan SMA/SMK sebanyak 19 responden sebesar 32,8%, D-3 sebanyak 20 responden dengan perolehan 34,5%, dan S-1 sebanyak 19 responden dengan perolehan 32,8%. Sehingga data di dominasi oleh responden berlatar belakang Pendidikan D-3.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Guna memperlancar dan mempermudah penelitian maka penulis menyajikan rincian hasil tabulasi jawaban responden atas tiap item pernyataan yang diberikan kepada responden yakni pegawai yang bekerja di Kantor Camat tersebut sebagaimana tabel dibawah ini:

1) Kemampuan Kerja (X_1)

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan kemampuan kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut:

Tabel 4-4
Skor Angket untuk Variabel X_1 (Kemampuan Kerja)

Variabel	Pernyataan	Jawaban Alternatif					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
Kemampuan Kerja	Pernyataan 1	10	25	12	11	0	58
	Pernyataan 2	13	26	4	15	0	58
	Pernyataan 3	12	24	21	1	0	58
	Pernyataan 4	9	19	27	3	0	58
	Pernyataan 5	12	24	13	9	0	58
	Pernyataan 6	10	28	11	9	0	58

Sumber: Data Penelitian Diolah (2020)

Adapun penjelasan mengenai hasil deskripsi variabel penelitian tentang variabel X_1 (Kemampuan Kerja) adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 menyatakan 10 orang memilih sangat setuju, 25 orang menyatakan setuju, selanjutnya 12 orang menyatakan kurang setuju sedangkan yang tidak setuju hanya 11 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan dimana mereka memiliki kemampuan yang baik dalam hal berkomunikasi dengan rekan kerja.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 menyatakan 13 orang memilih sangat setuju, 26 orang menyatakan setuju, selanjutnya 4 orang menyatakan kurang setuju sedangkan yang tidak setuju hanya 15 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan dimana dapat mengatasi konflik dengan cepat dan tepat
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 menyatakan 12 orang memilih sangat setuju, 24 orang menyatakan setuju, selanjutnya 21 orang menyatakan kurang setuju sedangkan yang tidak setuju hanya 1 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan dimana mereka dapat menganalisis suatu kondisi untuk mengambil inisiatif terkait hal tersebut
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 menyatakan 9 orang memilih sangat setuju, 19 orang menyatakan setuju, selanjutnya 27 orang menyatakan kurang setuju sedangkan yang tidak setuju hanya 3 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan dimana mereka memiliki kemampuan mengambil keputusan secara cepat dan tepat.

5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 menyatakan 12 orang memilih sangat setuju, 24 orang menyatakan setuju, selanjutnya 13 orang menyatakan kurang setuju sedangkan yang tidak setuju hanya 19 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan dimana mereka memiliki kemampuan yang baik terkait bidang pekerjaan yang saya kerjakan.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 menyatakan 10 orang memilih sangat setuju, 28 orang menyatakan setuju, selanjutnya 11 orang menyatakan kurang setuju sedangkan yang tidak setuju hanya 9 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan dimana mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang telah ditentukan.

2) Variabel Motivasi (X_2)

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan motivasi yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut:

Tabel 4-5
Skor Angket untuk Variabel X_2 (Motivasi)

Variabel	Pernyataan	Jawaban Alternatif					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
Motivasi	Pernyataan 1	9	23	13	13	0	58
	Pernyataan 2	14	31	3	10	0	58
	Pernyataan 3	17	24	12	5	0	58
	Pernyataan 4	11	25	16	6	0	58
	Pernyataan 5	11	27	13	7	0	58
	Pernyataan 6	6	40	3	9	0	58

Sumber: Data Penelitian Diolah (2020)

Adapun penjelasan mengenai hasil deskripsi variabel penelitian tentang variabel X_1 (Motivasi) adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 menyatakan 9 orang memilih sangat setuju, 23 orang menyatakan setuju, selanjutnya 13 orang menyatakan kurang setuju sedangkan tidak ada yang memilih tidak setuju sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan dimana Kantor memberikan fasilitas pengembangan diri terhadap pegawai.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 menyatakan 14 orang memilih sangat setuju, 31 orang menyatakan setuju, selanjutnya 3 orang menyatakan kurang setuju sedangkan yang tidak setuju hanya 10 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan dimana Kantor memberikan jaminan kesehatan kepada kantor.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 menyatakan 17 orang memilih sangat setuju, 24 orang menyatakan setuju, selanjutnya 12 orang menyatakan kurang setuju sedangkan yang tidak setuju hanya 5 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan dimana Kantor menerapkan standart SOP K3 yang baik kepada pegawai.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 menyatakan 11 orang memilih sangat setuju, 25 orang menyatakan setuju, selanjutnya 16 orang menyatakan kurang setuju sedangkan yang tidak setuju hanya 6 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan

pernyataan dimana Kantor memberikan jaminan keamanan berupa asuransi jiwa kepada pegawai.

5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 menyatakan 11 orang memilih sangat setuju, 27 orang menyatakan setuju, selanjutnya 13 orang menyatakan kurang setuju sedangkan yang tidak setuju hanya 7 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan dimana Kantor memberikan *reward* yang menarik kepada pegawai berprestasi.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 menyatakan 6 orang memilih sangat setuju, 40 orang menyatakan setuju, selanjutnya 3 orang menyatakan kurang setuju sedangkan yang tidak setuju hanya 9 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa Kantor memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki masa kerja diatas 5 tahun keatas.

3) Variabel Prestasi Kerja (Y)

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item prestasi kerja yang merupakan variabel terikat dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut:

Tabel 4-6
Skor Angket untuk Variabel Y (Prestasi Kerja)

Variabel	Pernyataan	Jawaban Alternatif					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
Prestasi Kerja	Pernyataan 1	10	28	7	13	0	58
	Pernyataan 2	15	32	8	3	0	58
	Pernyataan 3	17	18	19	4	0	58
	Pernyataan 4	15	28	10	5	0	58
	Pernyataan 5	12	29	11	6	0	58
	Pernyataan 6	7	39	8	4	0	58

Sumber: Data Penelitian Diolah (2020)

Adapun penjelasan mengenai hasil deskripsi variabel penelitian tentang variabel Y (Prestasi Kerja) adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 menyatakan 10 orang memilih sangat setuju, 28 orang menyatakan setuju, selanjutnya 7 orang menyatakan kurang setuju sedangkan yang tidak setuju hanya 13 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan dimana mereka menyelesaikan tugas dan tanggungjawab pekerjaan saya secara tepat sesuai dengan prosedur yang telah diberikan.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 menyatakan 15 orang memilih sangat setuju, 32 orang menyatakan setuju, selanjutnya 8 orang menyatakan kurang setuju sedangkan yang tidak setuju hanya 3 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan dimana mereka dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab pekerjaan saya dengan akurat dan hasil yang maksimal.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 menyatakan 17 orang memilih sangat setuju, 18 orang menyatakan setuju, selanjutnya 19 orang menyatakan kurang setuju sedangkan yang tidak setuju hanya 1 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan dimana mereka dapat mengerjakan pekerjaan melebihi harapan kantor.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 menyatakan 15 orang memilih sangat setuju, 28 orang menyatakan setuju, selanjutnya 10 orang menyatakan kurang setuju sedangkan yang tidak setuju hanya 5 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan

pernyataan dimana mereka dapat mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus dengan tepat waktu.

5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 menyatakan 12 orang memilih sangat setuju, 29 orang menyatakan setuju, selanjutnya 11 orang menyatakan kurang setuju sedangkan yang tidak setuju hanya 6 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan dimana mereka selalu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan nomor 1 menyatakan 7 orang memilih sangat setuju, 39 orang menyatakan setuju, selanjutnya 8 orang menyatakan kurang setuju sedangkan yang tidak setuju hanya 4 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan pernyataan dimana mereka sigap dalam menerima keluhan dan pemberian solusi kepada masyarakat.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mendapatkan data itu valid dan dapat digunakan. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlatiom* > R -Tabel.

Tabel 4-7
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kemampuan Kerja	Pernyataan 1	0,825	0,2181	Valid
	Pernyataan 2	0,870	0,2181	Valid
	Pernyataan 3	0,509	0,2181	Valid
	Pernyataan 4	0,811	0,2181	Valid
	Pernyataan 5	0,925	0,2181	Valid
	Pernyataan 6	0,916	0,2181	Valid
Motivasi	Pernyataan 1	0,434	0,2181	Valid
	Pernyataan 2	0,734	0,2181	Valid
	Pernyataan 3	0,501	0,2181	Valid
	Pernyataan 4	0,680	0,2181	Valid
	Pernyataan 5	0,783	0,2181	Valid
	Pernyataan 6	0,817	0,2181	Valid
Prestasi Kerja	Pernyataan 1	0,562	0,2181	Valid
	Pernyataan 2	0,564	0,2181	Valid
	Pernyataan 3	0,629	0,2181	Valid
	Pernyataan 4	0,596	0,2181	Valid
	Pernyataan 5	0,766	0,2181	Valid
	Pernyataan 6	0,717	0,2181	Valid

Sumber: Hasil pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data pengolahan data di atas, diperoleh nilai r tabel dengan nilai signifikansi 5% sehingga $df=n-2$, $df=58-2= 56$, maka r tabel sebesar 0,2181. Selanjutnya berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai r hitung $> r_{\text{tabel}}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir item X dan Y dinyatakan *valid*.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$. Suatu kuesioner yang dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun pengujian instrument realibilitas dari butir item penelitian dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel 4-8
Hasil Pengujian Realibilitas Instrument

No. Item	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kemampuan Kerja (X1)	0,899	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,729	Reliabel
3	Prestasi Kerja (Y)	0,699	Reliabel

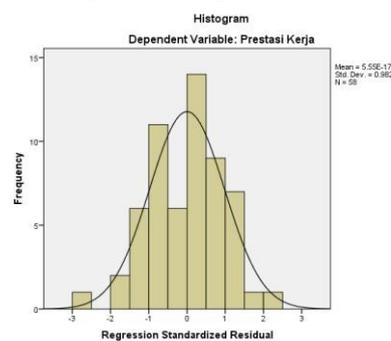
Sumber: Data Penelitian (diolah), 2020

Berdasarkan tabel uji realibilitas diatas dapat disimpulkan bahwa setiap butir instrument variabel $>$ dari nilai r-tabel dan $>$ dari 0,6 maka *instrument* dinyatakan Reliabel atau layak memasuki tahap analisis data.

6. Pengujian Asusi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik histrogram dan gambar normal P-Plot.



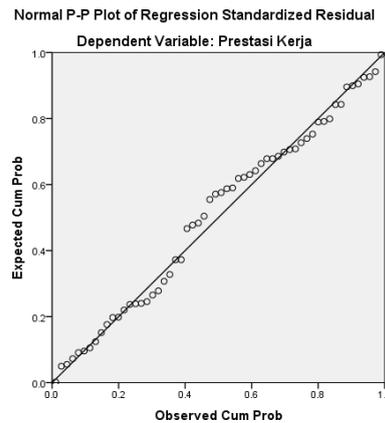
Gambar 4-1

Histogram untuk menguji normalitas

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2020

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari

residualnya. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), sehingga dapat dikatakan regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4-2

Regresi Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Pada Grafik normal P-Plot di atas terlihat bahwa titik-titik meyebar dan berada di sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja dapat dikatakan normal.

b. Uji Normalitas

Uji multikolinieritas diperlukan dalam suatu penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Hal ini untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Tabel IV-8
Multikolonieritas
Coefficients^a

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.787	2.954		
Kemampuan Kerja	.343	.081	1.000	1.000
Motivasi	.254	.103	1.000	1.000

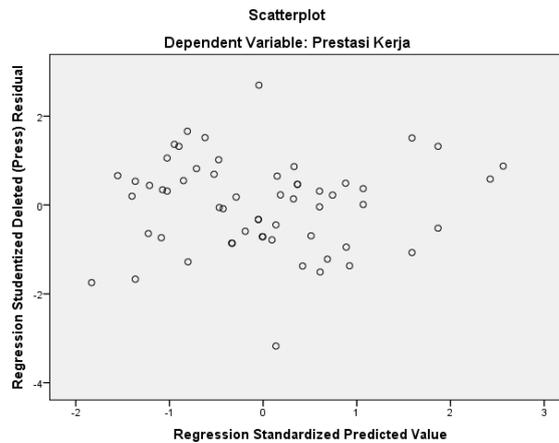
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2020

Variabel kompensasi memiliki nilai VIF sebesar 1.000 dengan nilai *tolerance* sebesar 1,000, kemudian motivasi memiliki nilai VIF sebesar 1.000 dengan nilai *tolerance* sebesar 1.000 artinya kedua variabel terbebas dari multikolonieritas (karena tidak melebihi 4 atau 5).

c. Uji Normalitas

Menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu priode pengamatan kepriode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksikan dengan *studentized deleted residual* nilai tersebut. Jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot*. Jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-3.
Residuals Statistics Prestasi Kerja
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan gambar residual diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

7. Analisis Data

a. Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-7
Koefisien Regresi
Coefficients^a

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.787	2.954		3.313	.002
Kemampuan Kerja	.343	.081	.475	4.209	.000
Motivasi	.254	.103	.278	2.467	.017

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disusun model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,787 + 0,343 X_1 + 0,254 X_2$$

Interpretasi dari persamaan linear berganda adalah:

- a. Jika sesuatu variabel bebas di anggap nol/ konstan, maka produktivitas kerja (Y) adalah tetap sebesar 9,787.
- b. Jika terjadi peningkatan kemampuan kerja sebesar 1 (satuan), maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,343.
- c. Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 (satuan), maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,254.

b. Uji Hipotesis

Analisis yang lebih mendalam bagian ini adalah dengan cara menguji hipotesis untuk melihat signifikan atau tidaknya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel dalam penelitian ini.

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (kemampuan kerja dan motivasi) terhadap variabel dependen (prestasi kerja). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independent dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Pengujian ini menggunakan kriteria:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10.
Hasil Uji t
Coefficients^a

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.787	2.954		3.313	.002
Kemampuan Kerja	.343	.081	.475	4.209	.000
Motivasi	.254	.103	.278	2.467	.017

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2020

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan ($n-k-1$), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel, mana $58-2-1=55$. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} X1 = 4.209$$

$$t_{hitung} X2 = 2.467$$

$$t_{tabel} = 1.67303$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 4.209 > t_{tabel} 1.67303$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Selanjutnya variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} 2.467 > t_{tabel} 1.67303$ dan nilai sig. $0,017 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent (kemampuan kerja dan motivasi) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (prestasi kerja). Pengujian ini menggunakan kriteria jika $p\text{-value} <$ dari *level of significant* yang ditentukan maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, atau dapat melihat nilai F. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersamaan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. F_{tabel} dapat dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel dependen dan independent. Maka $df_1 = 3 - 1 = 2$ kemudian $df_2 = 58 - 3 = 55$, maka didapat F_{tabel} nya adalah 3,16.

Tabel 4-11
Hasil Uji F
ANOVA^a

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	190.431	2	95.215	11.833	.000 ^b
Residual	442.552	55	8.046		
Total	632.983	57			

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11.833 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,16 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (kemampuan kerja) dan X_2 (motivasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja).

3) Koefisien Determinasi

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12
Hasil Uji Determinasi

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan Kerja
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.301	.275	2.83662

Sumber: Hasil pengolahan data (2020)

Dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,548$ dan R^2 (R square) = 0,275. Artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan didalam variabel kemampuan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja sebesar 27,5%, sedangkan sisanya (72,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (prestasi kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} 4.209 > t_{tabel} 1.67303 dan nilai sig. 0,000 < 0,005 jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, hal ini menunjukkan bahwa jika kemampuan pegawai mengalami peningkatan maka kinerja pegawai meningkat dan selanjutnya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri. Hal ini sejalan dengan dengan hasil jawaban responden pegawai Kantor Camat Medan Sunggal dimana hasil jawaban responden menunjukkan hasil yang positif yaitu pegawai Kantor Camat memiliki kemampuan berinteraksi, konseptual dan teknis yang cukup baik.

Banyak cara yang bisa ditempuh oleh kantor untuk membuat pegawainya memiliki prestasi kerja yang baik, diantaranya adalah memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja dinilai penting bagi pegawai, karena besarnya kemampuan kerja mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu, bila pegawai tidak memiliki

kemampuan kerja yang cukup terhadap bidang pekerjaannya, tentu tidak akan bisa mendorong prestasi kerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul, Haliq & Normajatun (2016) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Selanjutnya variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} 2.467 > t_{tabel} 1.67303$ dan nilai sig. $0,017 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi pegawai mengalami peningkatan maka kinerja pegawai meningkat dan selanjutnya peningkatkan prestasi kerja juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan dengan hasil jawaban responden pegawai Kantor Camat Medan Sunggal dimana hasil jawaban responden menunjukkan hasil yang positif yaitu pegawai Kantor Camat cukup mendapatkan motivasi dalam hal kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan maupun kebutuhan penghargaan.

Dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja, kantor juga harus meningkatkan motivasi kerja para pegawai karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan,

sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi pegawai. Motivasi ini melalui serangkaian usaha tertentu yang sesuai dengan kebijakan kantor.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyono, dkk (2016) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif kepada prestasi kerja.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Hasil

penelitian jika diuji secara simultan maka nilai F_{hitung} sebesar 11.833 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,16 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (kemampuan kerja) dan X_2 (motivasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja).

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, hal ini menunjukkan bahwa jika kemampuan kerja pegawai meningkat dan adanya motivasi pegawai yang baik maka kinerja pegawai meningkat dan selanjutnya peningkatkan prestasi kerja juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan dengan hasil jawaban responden pegawai Kantor Camat Medan Sunggal dimana hasil jawaban responden menunjukkan hasil yang positif yaitu indikator penentuan kemampuan dan motivasi kerja pegawai Kantor Camat meningkat secara Bersama-sama.

Selanjutnya hal tersebut juga dapat dilihat melalui nilai $R = 0,548$ dan R^2 (R square) = 0,275. Artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan didalam variabel kemampuan kerja dan motivasi terhadap

prestasi kerja sebesar 27,5%, sedangkan sisanya (72,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian hasil yang dilakukan oleh Hal tersebut didukung oleh Afifi, dkk (2015) yang menyebutkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} 4.209 > t_{tabel} 1.67303 dan nilai sig. 0,000 < 0,005 jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja memiliki nilai t_{hitung} 2.467 > t_{tabel} 1.67303 dan nilai sig. 0,017 < 0,005 jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi secara simultan maka nilai F_{hitung} sebesar 11.833 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,16 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (kemampuan kerja) dan X_2 (motivasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mencoba memberikan saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Jajaran Pimpinan di Kantor Camat Medan Sunggal lebih memperhatikan pegawai yang masih minim pengetahuan terkait pemahaman pekerjaan dan kemampuan mengatasi konflik, sebaiknya kantor

memberikan pelatihan agar kedepannya dapat meningkatkan kinerja dari pegawai dan tentunya akan berdampak kepada prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri. Disamping itu, Kantor juga dapat membantu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai dapat fokus pada pekerjaan dan pengembangan diri yang tentunya memiliki peranan penting terhadap peningkatan prestasi kerja.

2. Disarankan kepada Jajaran Pimpinan Kantor Camat Medan Sunggal lebih memerhatikan lagi kebutuhan fisiologi dari pegawainya karena hal tersebut juga merupakan bentuk motivasi diri dari pegawai, yang mana pegawai membutuhkan penghargaan serta aktualisasi diri untuk menciptakan kenyamanan bagi diri pegawai,
3. Disarankan kepada Jajaran Pimpinan Kantor Camat dapat menyeimbangkan antara input yang diterima dengan output yang diberikan kepada pegawainya sehingga antara kantor dan pegawai memiliki keselarasan dan kesamaan dalam pencapaian tujuan demi kemakmuran Bersama sehingga pegawai merasa termotivasi untuk bekerja secara loyal.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku:

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS, Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. J. (2011). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Kaleta, H. (2016). *Mengukur Kemampuan dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Andi
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, P. S., & Timoty, A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rozarie, R. De. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Rozarie.
- Samrin, Y. R., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, M. I. I. *BUSINESS MODEL FOR SMALL INDUSTRY: A CASE OF CLAMSHELL CRAFTS IN TANJUNG BALAI, NORTH SUMATRA*.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). *Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance*. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tarigan, I. J., Alamsyah, B., Aryza, S., Siahaan, A. P. U., & Isa Indrawan, M. (2018). Crime aspect of telemedicine on health technology. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10).

Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers.

Wibowo, W. (2017). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT. Raja Grafindo Persada.

Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Referensi Ilmiah:

Afifi, M. D., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Pegawai PR. Sejahtera Abadi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 29(1), 19–25. Diakses

[Dr.http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1167](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1167).
6 7. Senin, 10 Februari, 17:00.

Belly, Onanda (2015). *The Effect of Motivation on Job Performance a Case Study of KCB Coast Region*. *International Journal of Scientific and Research Publication*, 5(9), 1-13. Diakses

[Dr.http://www.ijsrp.org/research-paper-1015/ijsrp-p4675.pdf](http://www.ijsrp.org/research-paper-1015/ijsrp-p4675.pdf).
17:00.

Cahyono, P. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. M. (2016). Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 1–7. Diakses

Dr.<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/163> [Senin, 10 Februari, 17:00.](#)

Jasiyah, et. Al. (2018). *The Effect of Ability and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. Archives of Business Research, 6(12), 1-12.* Diakses

Dr.http://hrmars.com/hrmars_papers/Article_33_The_Impact_of_the_Motivation_on_the_Employees.pdf. [Senin, 10 Februari, 17:00.](#)

Normajatun, N., & Haliq, A. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin. *Jurnal As Siyasa*, 1(1), 12–17. Diakses

Dr.https://www.google.com/search?rlz=1C1GCEU_enID892ID893&ei=V3eaXq q dM. [Senin, 10 Februari, 17:00.](#)

Yatipai, T., Montolalu, J., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 1–7. Diakses

Dr.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/8789>. [Senin, 10 Februari, 17:00.](#)

Zameer, et. Al. (2014). *The Impact of The Motivation on The Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, 4(1), 293-298.* Diakses

Dr.<https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ABR/article/view/5644>. [Senin, 10 Februari, 17:00.](#)