



**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT SUNGGAL KABUPATEN
DELI SERDANG**

SKRIPSI

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

Oleh:

SELFITRI WAHYUNI

NPM : 1615310397

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SELFITRI WAHYUNI
NPM : 1615310397
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT SUNGGAL KABUPATEN DELI
SERDANG

MEDAN, 22 JUNI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Msi., CIHCM., CPHCM)



(Dr. ONNY MEDALLINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING II

(NONI ARDIAN, S.E., M.M)



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

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : SELFITRI WAHYUNI
NPM : 1615310397
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT SUNGGAL KABUPATEN DELI
SERDANG

MEDAN, 22 JUNI 2021



(DR. MUHAMMAD YONIS DAISEY, SE., MM)

ANGGOTA II

(NONI ARDIAN, S.E., M.M)

ANGGOTA I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Msi., CIHCM., CPCHM)

ANGGOTA III

(ABDI SETIAWAN, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Selfitri Wahyuni
NPM : 1615310397
Fakultas/Program studi : Sosial Sains/Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat 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, 08 Maret 2021



Selfitri Wahyuni

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Selfitri Wahyuni
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 15 Juli 1998
NPM : 1615310397
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Bakti Luhur Lk. XII No. 129 Medan

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, 08 Maret 2021

Yang Membuat Pernyataan :



Selfitri Wahyuni

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : SELFITRI WAHYUNI
N. P. M : 1615310397
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 15 Juli 1998
Alamat : Jl. Bakti Luhur No.129
No. HP : 081315924118
Nama Orang Tua : SUWANDI/SRI WULAN HANDAYANI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kemampuan, Motivasi kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang

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.

Medan, 20 Maret 2021
buat Pernyataan



SELFITRI WAHYUNI
1615310397



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*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Selfitri wahyuni
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 15 Juli 1998
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310397
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.53
 Nomor Hp : 082276295962
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :


No.	Judul
1.	Pengaruh Kemampuan, Motivasi kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang

Isian : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

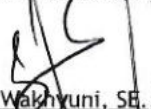
Rektor I,

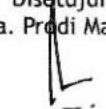
 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., SE., MM)

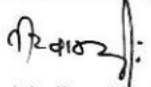
Medan, 20 Juli 2020
 Pemohon,

 (Selfitri Wahyuni)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

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

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Emi Wahyuni, SE., M.Si)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Noni Ardian, SE., MM)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SELFITRI WAHYUNI
NPM : 1615310397
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Noni Ardian, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Motivasi kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
07 Juli 2020	Walaikumussalam... 1) Format isian disesuaikan dengan panduan penulisan Tugas Akhir. 2) Penggunaan kata penghubung pada Judul tidak menggunakan huruf besar di awal. 3) Perhatikan konsistensi spasi di setiap paragraf baru. 4) Perhatikan ketentuan penulisan penggunaan kata "di" (dipisah atau disambung) jika menyatakan tempat atau diikuti kata sifat.	Revisi	
19 Juli 2020	1. Sesuaikan dengan panduan, 2. Tolong agar lebih teliti dalam penulisan, 3. Perbaiki segera, 4. Baca file yang saya kirim.	Revisi	
27 Juli 2020	Walaikumussalam... Acc sempro	Disetujui	
23 Februari 2021	Perbaiki beberapa kalimat rancu yang sudah tandai. Perbaiki penggunaan kata penghubung di setiap paragraf. Format skripsi disesuaikan dengan panduan universitas.	Revisi	
23 Februari 2021	ACC SIDANG MEJA HIJAU	Disetujui	

Medan, 22 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



NONI ARDIAN, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SELFITRI WAHYUNI
NPM : 1615310397
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhayuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Motivasi kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Juni 2020	Perbaiki format kata pengantar, cek hasil prasurvey hrsrvlvan sm masalah, dr hsl prasurvey kamu terkesan tdk ada masalah, perbaiki kalimat prasurvey sesuai indikator variabelnya , perbaiki identifikasi msh baca lg koreksi ay di bimbingan sblnnya sbgalian besar blm diperbaiki, tmvah jurnal internasional di oenelitian terdahulu, oerbaiki garis simultan di gambar kerangka kinseptual, perbaiki kalimat kuesioner, sesuaikan dgn indikator, seragamkan subjek	Revisi	
21 Juni 2020	ini koreksi saya : kalimat identifikasi masalah hrs ada unsur SPOK, subjeknya seragamkan "pegawai", sesuai indikator dan sesuai hsl prasurvey, garis simultan gambar kerangka konseptual perbaiki, skedul penelitian sesuaikan smapat september (durasi 6 bln), tambahkan kolom defenisi variabel setelah kolom variabel, dan defenisinya menggunakan teori yg sama dengan indikator pada tabel defenisi operasional variabel	Revisi	
14 Juli 2020	Acc sempro sesuai perbaikan pd bimbingan terakhir	Disetujui	
23 Februari 2021	Acc sidang	Disetujui	

Medan, 22 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, 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., MSI., CHICM, CPHCM
Dosen Pembimbing II : Noni Ardian, SE., MM
Nama Mahasiswa : SELFITRI WAHYUNI
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310397
Tingkat Pendidikan : Strata 1
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
14 Januari 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Masih ada kata diduga pada kalimat hipotesis - Tambah 2 jurnal internasional pada penelitian terdahulu dan pastikan semua jurnal tersebut ada di daftar pustaka - Penulisan kutipan cek lagi masih banyak yang tidak standard - uraikan 1 per 1 tabulasi jawaban responden 		
11 Februari 2021	<ul style="list-style-type: none"> - pastikan camat tidak termasuk sample - tambah gelar di belakang nama saya dengan CHICM, CPHCM - ubah nama kaprodi - konsistensi penulisan kutipan cek dan perbaiki yang belum sesuai - teori harus diaats 2011 - skedul penelitian di bab 3 sesuaikan 		
17 Februari 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Acc sidang 		

Medan, 23 Februari 2021
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan



Emi Wakhyuni, SE., M.SI, CHICM, CPHCM

Dr. Bambang Widjanarko



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3740/PERP/BP/2021

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

Nama : SELFITRI WAHYUNI
NIM : 1615310397
Kelas/Semester : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Konsentrasi/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 24 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku yang tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 24 Februari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

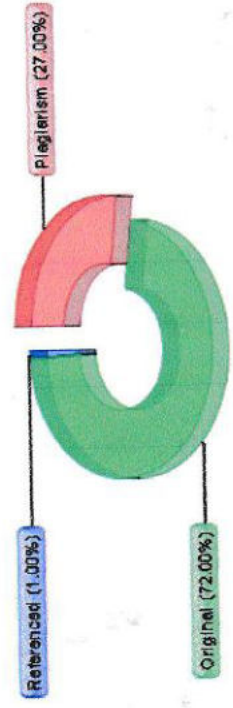
Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 3/12/2021 8:22:00 AM

Analyzed document: **SELFITRI WAHYUNI_1615310397_MANAJEMEN.doc** Licensed to: **Universitas Pembangunan Panca Budi_License02**

- Comparison Preset: **Rewrite** Detected language:
- Check type: **Internet Check**



Detailed document body analysis:
Relation chart:



Distribution graph:



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.



Muharran Kitonga. BA., MSc

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



Ace Julid Cox
ff
Emi W

**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT SUNGGAL KABUPATEN
DELI SERDANG**

SKRIPSI

Ace alba vox
May P 12/6/21
Non mmm

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

Oleh:

SELFITRI WAHYUNI

NPM : 1615310397

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



Ace Sidey MH

Emi W

**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT SUNGGAL KABUPATEN
DELI SERDANG**

SKRIPSI

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

Oleh:

SELFITRI WAHYUNI

NPM : 1615310397

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**

Ace Pz
Dua 21
26/2

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 20 Maret 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SELFITRI WAHYUNI
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 15 Juli 1998
 Nama Orang Tua : SUWANDI
 N. P. M : 1615310397
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081315924118
 Alamat : Jl. Bakti Luhur No.129

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kemampuan, Motivasi kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang, 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 indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah 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 transkripnya 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 penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen 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 yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	0

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



20/3/21
 Nanda

Hormat saya



SELFITRI WAHYUNI
 1615310397

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asti) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Dasar pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus) dengan jumlah sampel sebanyak 40 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,673 dan taraf signifikansi 0,003. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,546 dan taraf signifikansi 0,001. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,620 dan taraf signifikansi 0,033. Secara simultan kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} sebesar 44,024 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,61 dan taraf signifikansi 0,000. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 43,2%. Sedangkan sisanya 56,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Kata Kunci: Kemampuan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to empirically prove the effect of work ability, work motivation and work discipline on employee performance in the office of the Head of Sunggal Subdistrict, Deli Serdang Regency. This research was conducted at the Office of the Head of the Sunggal District, Deli Serdang Regency. This research uses quantitative research. The data analysis technique used is the classical assumption test, multiple linear regression test, and the coefficient of determination (Adjusted R Square). The basis for sampling in this study using a saturated sample (census) with a sample size of 40 employees. The results of this study indicate that partially work ability has a significant effect on employee performance with a tcount of 2.673 and a significance level of 0.003. Work motivation has a significant effect on employee performance with a tcount of 3.546 and a significance level of 0.001. Work discipline partially has a significant effect on employee performance with a tcount of 2.620 and a significance level of 0.033. Simultaneously work ability, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with a value of Fcount of 44.024 while Ftable is 2.61 and a significance level of 0.000. This can be seen in the results of the coefficient of determination (Adjusted R Square), which means that the variability of the dependent variable which can be explained by the independent variable is 43.2%. While the remaining 56.8% is explained by other variables that are not included in the regression model.

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

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan alhamdulillah dan memanjatkan puji syukur yang sebesar-besarnya kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karuniaNya Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Pembangunan Panca Budi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: “Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin, namun keterbatasan yang dimiliki penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dalam skripsi ini baik dari segi penyajian materi maupun penyampaiannya. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak demi perbaikan proposal ini.

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., 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 Wakhayuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM selaku dosen pembimbing satu yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.

5. Ibu Noni Ardian, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing dua yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak pelajaran, bimbingan, arahan, masukan, nasehat, saran dan kritik dalam tata cara penulisan skripsi sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Terima kasih kepada Orang tua yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual dalam menyelesaikan pendidikan Strata satu Ekonomi.
8. Terimakasih kepada Staf-staf/pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang yang telah membantu dan memberi izin kepada penulis dalam memperoleh data dan mengadakan penelitian dalam upaya melengkapi proposal ini.

Demikianlah yang dapat penulis sampaikan, atas segala kesalahan dan kekurangan saya mohon maaf. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih

Medan, 22 Juni 2021

Penulis

SELFITRI WAHYUNI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Pegawai.....	12
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	12
b. Prinsip Kinerja Pegawai	13
c. Tujuan Kinerja Pegawai	14
d. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai	15
e. Indikator Kinerja Pegawai	19
2. Kemampuan.....	20
a. Pengertian Kemampuan.....	20
b. Faktor-Faktor Kemampuan.....	21
c. Indikator Kemampuan	22
3. Motivasi Kerja	23
a. Pengertian Motivasi Kerja	23
b. Faktor-Faktor Motivasi Kerja	24
c. Indikator Motivasi Kerja	25
4. Disiplin Kerja	26
a. Pengertian Disiplin Kerja	26
b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	27
c. Indikator Disiplin Kerja.....	28
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Konseptual.....	32
D. Hipotesis	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	37
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	37
C. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	38
D. Populasi Dan Sampel/Jenis Dan Sumber Data.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	49
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
2. Frekuensi Jawaban Responden	59
3. Uji Kualitas Data.....	83
4. Uji Asumsi Klasik	87
5. Uji Regresi Linear Berganda	92
6. Uji Hipotesis	93
7. Uji Koefesien Determinasi R^2	95
B. Pembahasan	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	102
B. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
BIODATA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai	2
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Kemampuan	3
Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Motivasi Kerja.....	5
Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Disiplin Kerja	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	31
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	37
Tabel 3.2 Operasional Variabel	39
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 4.5 Pernyataan X1.1	62
Tabel 4.6 Pernyataan X1.2.	62
Tabel 4.7 Pernyataan X1.3	63
Tabel 4.8 Pernyataan X1.4.	63
Tabel 4.9 Pernyataan X1.5	64
Tabel 4.10 Pernyataan X1.6	64
Tabel 4.11 Pernyataan X1.7	64
Tabel 4.12 Pernyataan X1.8	65
Tabel 4.13 Pernyataan X1.9	65
Tabel 4.14 Pernyataan X1.10.....	66
Tabel 4.15 Pernyataan X2.1.	66
Tabel 4.16 Pernyataan X2.2	66
Tabel 4.17 Pernyataan X2.3.	67
Tabel 4.18 Pernyataan X2.4	67
Tabel 4.19 Pernyataan X2.5.	68
Tabel 4.20 Pernyataan X2.6	68
Tabel 4.21 Pernyataan X2.7.	69
Tabel 4.22 Pernyataan X2.8	69
Tabel 4.23 Pernyataan X2.9.	70
Tabel 4.24 Pernyataan X2.10.....	70
Tabel 4.25 Pernyataan X2.11.....	71
Tabel 4.26 Pernyataan X2.12.....	71
Tabel 4.27 Pernyataan X2.13.....	71
Tabel 4.28 Pernyataan X2.14.....	72
Tabel 4.29 Pernyataan X3.1.	72
Tabel 4.30 Pernyataan X3.2	73
Tabel 4.31 Pernyataan X3.3.	73
Tabel 4.32 Pernyataan X3.4	74
Tabel 4.33 Pernyataan X3.5.	74
Tabel 4.34 Pernyataan X3.6	74
Tabel 4.35 Pernyataan X3.7.	75
Tabel 4.36 Pernyataan X3.8	75

Tabel 4.37 Pernyataan X3.9	76
Tabel 4.38 Pernyataan X3.10.....	76
Tabel 4.39 Pernyataan X3.11.....	76
Tabel 4.40 Pernyataan X3.12.....	77
Tabel 4.41 Pernyataan X3.13.....	77
Tabel 4.42 Pernyataan X3.14.....	78
Tabel 4.43 Pernyataan X3.15.....	78
Tabel 4.44 Pernyataan X3.16.....	79
Tabel 4.45 Pernyataan Y.1	79
Tabel 4.46 Pernyataan Y.2	79
Tabel 4.47 Pernyataan Y.3	80
Tabel 4.48 Pernyataan Y.4	80
Tabel 4.49 Pernyataan Y.5	81
Tabel 4.50 Pernyataan Y.6.	81
Tabel 4.51 Pernyataan Y.7	81
Tabel 4.52 Pernyataan Y.8	82
Tabel 4.53 Pernyataan Y.9	82
Tabel 4.54 Pernyataan Y.10	83
Tabel 4.55 Uji Validitas Kemampuan Kerja	84
Tabel 4.56 Uji Validitas Motivasi Kerja	84
Tabel 4.57 Uji Validitas Disiplin Kerja	85
Tabel 4.58 Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	86
Tabel 4.59 Uji Reliabilitas.....	86
Tabel 4.60 Uji <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	89
Tabel 4.61 Uji <i>Tolerance</i> dan VIF.....	90
Tabel 4.62 Uji Autokorelasi	91
Tabel 4.63 Uji Regresi Linear Berganda.....	92
Tabel 4.64 Uji Parsial (Uji-T).....	93
Tabel 4.65 Uji Simultan (Uji-F)	95
Tabel 4.66 Uji Koefisien Determinasi	96

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	87
Gambar 4.3 Grafik <i>Normality P-plot</i>	88
Gambar 4.4 Grafik <i>Scatter-plot</i>	91

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Data Responden
- Lampiran 3. Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 4. Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5. Hasil Uji Reabilitas
- Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 9. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak instansi yang menentukan arah atau tujuan instansi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan instansi dapat dicapai. Kinerja salah satu modal bagi instansi untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja pegawai patut diperhatikan oleh pemimpin instansi. Keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil membutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai, baik dalam hal pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia

Pada dasarnya setiap instansi yang telah didirikan selalu mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang baik di dalam lingkup instansi tersebut dan menginginkan terciptanya kinerja yang efektif dalam bidang pekerjaannya. Menurut Yani (2012:117), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan instansi akan tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan pegawai dan tuntutan masyarakat luas menuju tercapainya kinerja. Seperti terdapat Kantor Camat Sunggal merupakan sebuah organisasi pemerintahan yang di dalamnya memiliki sumber daya manusia yakni pegawai yang merupakan hal terpenting

dalam pengelolaan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Berikut hasil kuesioner pra *survey* kemampuan kerja adalah:

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Mengenai Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Orang			
		Ya	%	Tidak	%
1	Kualitas kerja Pegawai sudah melakukan hasil kerja yang optimal sesuai dengan pikiran dan seluruh kemampuan yang ada di Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	28	70%	22	30%
2	Ketepatan waktu Pegawai telah menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan target yang telah ditetapkan pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	65	65%	14	35%
3	Inisiatif Pegawai memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	27	67,5%	13	32,5%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan fenomena kinerja pegawai saat ini di Kantor Camat Sunggal belum optimal. Hal ini telah dibuktikan pra *survey* yang terbanyak menjawab pernyataan persentase tidak setuju diantara pegawai sudah melakukan hasil kerja yang optimal sesuai dengan pikiran dan seluruh kemampuan yang ada sebanyak 30%. Pegawai telah menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan target yang telah ditetapkan sebanyak 35% dan pegawai memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik sebanyak 32,5%. Hal ini terjadi karena banyaknya pegawai kurang pengalaman kerja dan kurang inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas, dapat dilihat dari adanya pegawai yang masih harus selalu diperintah atasan dalam melaksanakan tugasnya yang kemudian secara tidak langsung dapat

menghemat proses kerja pegawai dan membuat pekerjaan menjadi tidak efisien.

Menurut Sutrisno (2016:205), kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan pegawai dapat dilihat baik dari sisi tingkat pendidikan dan pengetahuan maupun ketrampilan kerja.

Persoalan fenomena kemampuan kerja Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang, mengalami permasalahan pemberian tugas yang diberikan belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Berikut hasil kuesioner pra survey kemampuan kerja adalah:

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Mengenai Kemampuan

No	Pernyataan	Orang			
		Ya	%	Tidak	%
1	Kemauan mengembangkan kemampuan pribadi Pegawai mampu mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	25	62,5%	15	37,5%
2	Tanggungjawab individu Pegawai memiliki kesadaran untuk selalu mengacu pada prosedur kerja dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	24	60%	16	40%
3	Efektivitas Pegawai sudah melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	26	65%	14	35%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan fenomena kemampuan kerja saat ini di Kantor Camat Sunggal belum maksimal. Hal ini telah dibuktikan pra *survey* yang terbanyak menjawab pernyataan persentase tidak setuju diantara pegawai mampu mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan sebanyak 37,5%, sedangkan pegawai memiliki kesadaran untuk selalu mengacu pada prosedur kerja dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab sebanyak 40% dan pegawai sudah melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya sebanyak 35%. Hal ini terjadi karena tingkat kemampuan pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikan, baik pendidikan formal maupun nonformal. Dilihat perspektif sumber daya manusia pendukung pada Kantor Camat Sunggal masih memiliki sumber daya manusia yang kurang potensial. Kurangnya kemampuan pegawai di Kantor Camat Sunggal, memang sulit untuk mengukur tingkat kemampuan dalam sebuah organisasi, khususnya pada organisasi publik. Beberapa standar umum yang dapat digunakan antara lain jumlah pegawai, tingkat pendidikan, diklat kepangkatan, dan jabatan struktural.

Dalam memotivasi pegawai, para pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis pegawai agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan instansi, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan ada yang menjadi kebutuhan para pegawai. Menurut Herlambang (2013:133), motivasi merupakan dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan.

Setelah masalah kemampuan kerja, masalah lain yang terlihat di Kantor Camat Sunggal dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dalam pemberian motivasi. Motivasi penting diberikan kepada karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Berikut hasil kuesioner pra *survey* kemampuan kerja adalah:

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Orang			
		Ya	%	Tidak	%
1	Kinerja Pegawai mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk mencapai sasaran dalam pekerjaan pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	21	52,5%	19	47,5%
2	Penghargaan Pegawai merasa Penghargaan yang diterima dapat termotivasi untuk bekerja keras pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	28	70%	12	30%
3	Kesempatan Pegawai sudah melihat kondisi di tempat kerja nyaman dan berkesempatan untuk berpikir tenang pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	27	67,5%	13	32,5%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2020)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan fenomena saat ini di Kantor Camat Sunggal belum memberikan memotivasi. Hal ini telah dibuktikan pra *survey* yang terbanyak menjawab pernyataan persentase tidak setuju diantara pegawai mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk mencapai sasaran dalam pekerjaan sebanyak 47,5% sedangkan penghargaan yang diterima oleh pegawai dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras sebanyak 30% dan kondisi di tempat kerja nyaman dapat membuat pegawai merasa berkesempatan untuk

berpikir tenang. Hal ini disebabkan karena adanya, kurangnya penguasaan dalam bidang yang ditekuni dan kurangnya pengalaman dalam mengerjakan tugas dalam pekerjaan, sehingga berdampak terhadap hasil yang kurang baik.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:134), disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang pegawai dalam suatu instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Disiplin kerja Kantor Camat Sunggal secara keseluruhan masih belum optimal, masih ada saja pegawai yang melanggar ketentuan disiplin kerja yang ditetapkan instansi. Bisa dilihat dari tabel data hasil pra survei yaitu:

Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey Mengenai Disiplin kerja

No	Pernyataan	Orang			
		Ya	%	Tidak	%
1	Tujuan dan kemampuan Pegawai berkemampuan untuk kedisiplinan agar mencapai tujuan yang ditetapkan pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	21	47,5%	19	52,5%
2	Teladan pimpinan Pegawai yang datang lebih awal ke tempat kerja memberikan contoh dan perilaku yang baik pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	28	30%	12	70%
3	Sanksi hukuman Pegawai yang tidak menaati peraturan dan kesalahan akan dikenakan sanksi pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang	27	32,5%	13	67,5%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2020)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa fenomena disiplin kerja saat ini di Kantor Camat Sunggal kurang disiplin. Hal ini telah dibuktikan pra *survey* yang terbanyak menjawab pernyataan persentase tidak setuju diantara

kemampuan pegawai terhadap tingkat kedisiplinan sudah mencapai tujuan yang ditetapkan sebanyak 47,5% sedangkan pegawai yang datang lebih awal ke tempat kerja memberikan contoh dan perilaku yang baik sebanyak 30% dan pegawai yang tidak menaati peraturan dan kesalahan akan dikenakan sanksi sebanyak 67,5 karena masih banyaknya pegawai yang tidak melaksanakan peraturan yang ditetapkan, masih banyaknya pegawai yang tidak menaati peraturan dan datang terlambat dan pulang sebelum waktunya kerja. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari pegawai yang masuk kerja terlambat. Turunnya disiplin pegawai ditandai dengan absensi. Pelaksanaan tugas rutin seperti apel pagi dan siang yang mengikuti hanya sedikit dan orang tertentu, pulang kerja belum waktunya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka permasalahan yang terdapat di Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang yaitu mengenai kinerja pegawai yang rendah. Rendahnya kinerja diduga disebabkan karena kemampuan, motivasi dan disiplin kerja pegawai. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk menggali lebih dalam lagi tentang objek yang diteliti, sehingga penulis mengambil judul **“Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.”**

B. Identifikasi Masalah dan batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan tidak menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan, keahlian dan latar belakang pendidikan sehingga pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan kinerja pegawai menjadi menurun pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- b. Penghargaan yang diterima oleh karyawan berprestasi belum sesuai dan kurangnya evaluasi yang diberikan mengindikasikan penurunan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- c. Kurangnya sikap disiplin pegawai seperti datang terlambat dan pulang sebelum waktunya mengindikasikan menurunnya kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

2. Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan untuk menghindari ketidakjelasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada pengaruh kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan dibatasi pada 40 pegawai yang bekerja di Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang yang mencakup divisi

pekerjaan Bagian Umum, Bagian Keuangan, Bagian Pemerintahan, Bagian Kebersihan, Bagian Ketentraman dan Ketertiban dan Bagian Pemberdayaan Masyarakat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah yakni:

1. Apakah kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang ?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang ?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang ?
4. Apakah kemampuan, motivasi kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

- b. Untuk mengetahui motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- c. Untuk mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
- d. Untuk mengetahui kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman mengenai ruang lingkup sumber daya manusia khususnya pada aspek kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

- b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dibidang sumber daya manusia, khususnya kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

- c. Bagi perusahaan/instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah pegawai terkait dengan kinerja yang dipengaruhi adanya kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Iman Sudirman dan Mirza Dallyodi (2013) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung. Sedangkan penelitian penulis berjudul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang”. Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian:** dalam Penelitian terdahulu menggunakan alat analisis yaitu dengan analisa korelasi dan analisis jalur sedangkan dalam penelitian ini menggunakan model berpengaruh dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.
2. **Varibel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas yaitu kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
3. **Jumlah Observasi/sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan 3 teknik pengumpulan data, sedangkan penelitian ini menggunakan 2 teknik pengumpulan data.
4. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2013, sedangkan penelitian ini dilakukan di tahun 2020.
5. **Lokasi penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Inspektorat Kabupaten Belitung, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Nur'aini (2017:45), kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Menurut Samsuddin (2018:23), sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian, yang keseluruhannya harus diikutsertakan, dan dapat memberikan nilai tambah bagi karyawan/ pegawai.

Berdasarkan pendapat di atas pengertian kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan Prinsip Kinerja Karyawan.

b. Prinsip Kinerja Pegawai

Prinsip kinerja pegawai memiliki dasar untuk mendapatkan *feedback* (umpan balik) terjadinya komunikasi dua arah. Bersifat konstan (berkelanjutan) ada persetujuan (konsensus) dan kerja sama. Prinsip dasar manajemen kinerja suatu perusahaan/organisasi, antara lain adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan

Kinerja karyawan sebagai sebuah proses memiliki aktivitas utama yaitu melakukan evaluasi atau penilaian kinerja karyawan, melakukan proses umpan balik, dan melakukan aktivitas tindak lanjut.

2) Memperbaiki kinerja

Kinerja harus mampu memperbaiki kinerja karyawan. Oleh karena itu, aktivitas evaluasi kinerja dan umpan balik harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya penurunan atau belum terpenuhinya standar kinerja karyawan serta mampu menemukan dan merumuskan rencana tindakan yang tepat guna memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan.

3) Kejujuran

Kejujuran harus dijadikan dasar pada pelaksanaan aktivitas proses umpan balik, karena umpan balik dua arah yang didasarkan pada kejujuran akan dapat mengidentifikasi secara baik masalah yang ada dan faktor yang menjadi penyebab timbulnya masalah tersebut, sehingga akan dapat ditemukan dan dirumuskan rencana tindakan yang tepat untuk mengatasi masalah yang ada.

4) Keberlanjutan

Kinerja karyawan harus dilakukan secara terus-menerus agar standar kinerja itu dapat terus terjaga dengan baik, setiap kali terjadi penurunan kinerja dapat segera diketahui, kemudian dievaluasi dan dilakukan tindakan yang diperlukan pada kesempatan pertama.

5) Pembudayaan

Kinerja karyawan harus dilaksanakan dengan baik dan secara berkelanjutan, dapat menjadi wahana pembudayaan atau internalisasi nilai-nilai kinerja. Pentingnya kualitas hasil pekerjaan, bekerja secara tepat waktu, pengembangan kreativitas dan lain-lain ke dalam diri setiap individu karyawan.

6) Sistematis

Pelaksanaan kinerja karyawan harus melibatkan sebuah sistematis, yang terdiri dari karyawan sebagai individu, para manajer, perangkat penilaian dan prosedur penilaian serta periode waktu penilaian kinerja yang terjadwal secara tetap maupun secara insidental.

c. Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan kinerja biasanya menghubungkan kegiatan karyawan/pegawai dengan tujuan perusahaan/organisasi. Dalam menjalankan strategi tersebut diperlukan definisi pencapaian hasil, perilaku serta karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk menjalankan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem umpan balik pada kinerja pegawai. Menurut Nur'aini (2017:53), adanya kinerja karyawan memiliki tujuan, yaitu:

- 1) Meningkatkan kemampuan karyawan. Salah satu tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Namun, syarat tercapainya tujuan ini adalah adanya *tools* yang dapat meningkatkan motivasi karyawan.
- 2) Identifikasi faktor penghambat kinerja. Dilakukannya proses penilaian kinerja diharapkan dapat membantu perusahaan untuk memperoleh informasi mengenai mengapa seorang karyawan memiliki perbedaan dalam hal kemampuan walaupun memiliki fasilitas kerja dan gaji yang sama.
- 3) Menetapkan kebijakan strategis. Hasil akhir dari penilaian kinerja dapat membantu pihak manajemen untuk merumuskan kebijakan yang sesuai dengan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam proses bisnis banyak faktor yang harus diperhatikan, dan salah satunya adalah kinerja karyawan. sering kali banyak ditemukan kasus dimana karyawan dituntut untuk bisa maksimal saat bekerja, namun perusahaan tidak mendukung atau memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja mereka. Menurut Kasmir (2018:189), adapun faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar,

sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula demikian pula sebaliknya.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan benar.

4) Sikap

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik demikian pula sebaliknya.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik demikian pula sebaliknya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

7) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan. Kepatuhan karyawan untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang kinerja perusahaan.

8) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

9) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja.

10) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti milik sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

11) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya.

12) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu. Disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

e. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator adalah variabel-variabel yang mengindikasikan atau memberi petunjuk kepada kita tentang suatu keadaan tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan. Indikator adalah ukuran tidak langsung dari suatu kejadian atau kondisi.

Menurut Kasmir (2018:187), ada beberapa diantara indikator kinerja tersebut dapat diperjelas sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktifitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Pemanfaatan Tim

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.

4) Kerjasama Tim

Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat. Tugas yang menjadi lebih mudah dan lebih cepat terselesaikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan 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.

Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2013:57) menjelaskan bahwa kemampuan (ability) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Kaleta (2016:48) 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. Kasmir (2018:112) menyatakan bahwa, “Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik”.

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. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Kemampuan kerja itu merupakan suatu keadaan yang dimiliki oleh seseorang pegawai yang memiliki kesanggupan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan suatu pekerjaan dengan memanfaatkan kelengkapan kerja, kesehatan fisik dan mental, keahlian kerja, rasa tanggung jawab dan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2012:94) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu emosional

c. Indikator Kemampuan

Indikator adalah variabel-variabel yang mengindikasikan atau memberi petunjuk kepada kita tentang suatu keadaan tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan. Indikator adalah ukuran tidak langsung dari suatu kejadian atau kondisi. Indikator kemampuan kerja menurut Robbins dan Judge (2013:57) diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*kownledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2) Pelatihan (*tranning*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3) Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan yang dimiliki.

4) Keterampilan (*skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5) Kesanggupan Kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari bahasa latin, *movere*, yang berarti bergerak. Sedangkan sejumlah definisi itu dapat ditemukan dalam literatur saat ini, tapi tidak ada definisi yang menggambarkan motivasi memadai. Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor yaitu, apa yang memberikan energi perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan.

Rivai (2014:215) menyatakan, Motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.

Menurut Ibriati Kartika (2012:59), “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya.

Dalam memotivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan”. Jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah kepemuasan kebutuhannya.

Menurut Samsudin (2018:69) “Motivasi adalah merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan”.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berikut adalah beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Kasmir (2018:99) yaitu:

1. Pemimpin

Pengaruh pemimpin dominan dalam berbagai aspek, ia dapat menimbulkan perasaan suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para pegawai/karyawannya, sehingga peran pemimpin dalam menciptakan suasana yang lebih baik menjadi penting misalnya, mau mendengar, menghargai, memberi harapan dan dorongan, serta tidak diskriminatif.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga menjadi korelasi dengan motivasi dimana, budaya organisasi yang kuat akan menciptakan suasana yang nyaman dan rasa bangga pada organisasi, bahkan budaya juga dapat mempengaruhi cara anggota bertindak.

3. Kompensasi

Motivasi memiliki korelasi dengan kompensasi, sebab kompensasi yang terpenuhi akan mengurangi konsentrasi lain diluar pekerjaan. Juga ada korelasinya dengan kompetensi, karena seseorang yang tidak memenuhi kompetensi untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan akan menimbulkan tekanan sendiri, yang pada akhirnya dapat menimbulkan rendahnya motivasi karena tidak percaya diri pada kemampuan yang dimiliki.

c. Indikator Motivasi Kerja

Rivai (2014:217) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur motivasi karyawan, yaitu motif, harapan, dan insentif.

1) Motif

Motif merupakan suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, suatu dorongan didalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

2) Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan memberikan ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi.

3) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Kasmir (2018:93) menyimpulkan bahwa insentif berupa uang jika pemberiannya diikat dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Sutrisno (2013:86) menyatakan bahwa, “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Sinungan (2013:145) menyatakan bahwa, “Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah/etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu”.

Berbeda dengan pendapat Samsudin (2018:123) yaitu, “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi/perusahaan untuk tujuan tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2017;194) menyatakan bahwa ada 7 faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, karena ego dan sikap manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan

akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi.

Sikap dan perilaku indisipliner pada karyawan akan berkurang.

7. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

a. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2013:89) adalah:

1. Absensi

Absensi meliputi ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah.

2. Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan yang meliputi waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Setiap karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan tinggi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.

5. Bekerja Etis

Karyawan wajib memiliki etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Iman Sudirman dan Mirza Dallyodi (2013)	Pengaruh Kemampuan kerja, Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung	1. Kemampuan kerja 2. Motivasi kerja 3. Disiplin kerja	Kinerja pegawai	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Inspektorat
2	Nhat Nguyen Cong and Dung Nguyen Van (2013)	<i>Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghean Construction JoinsmStock Corporation</i>	1. <i>Motivation</i> 2. <i>Job satisfaction</i>	<i>Performance Of Employees</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results showed that :Factors are not the only factors that are needed to motivate employees of the PVNC. Other factors, including Interesting works and Promotion and growth in the organization, are equally important depending on the type of motivational theory that is adopted. The study finally stresses the avoidance of disparities in pay/reward among staff of the same rank as a strategy to motivate and retain high quality staff in the PVNC. The study thus raises red flags that warn the management to be extra careful in their attempt to motivate staff of PVNC for effective</i>
3	Yudha Indra Permana (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkup SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi	1. Kemampuan kerja 2. Motivasi 3. Kompensasi	Kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan kerja, Motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Ni Luh Sekartini (2016)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa	1. Kemampuan kerja 2. Disiplin kerja 3. Motivasi kerja	Kinerja karyawan	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan , Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja , Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

5	Zainal (2016)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kec. Bahodopi Kab. Morowali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan kerja 2. Pengalaman kerja 3. Disiplin kerja 	Kinerja Pegawai	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan kerja, Pengalaman kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS.
6	Iswatun Chasanah dan Ade Rustiana (2017)	Pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip Prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan se-kabupaten batang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan kerja 2. Fasilitas kerja 3. Prinsip Prosedur kerja 	Kinerja Pegawai	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan kerja, Fasilitas kerja dan Prinsip Prosedur kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabupaten Batang
7	Ignatius Jeffrey (2017)	<i>The effect of work motivation, work discipline, and competence On employee performance</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Motivation 2. Discipline 3. Competence 	<i>Performance Of Employees</i>		<i>Multiple Linear Regression</i>
8	Passagorn Tevichapong (2018)	<i>Impact of Individual Spirit at Work on Performance, Citizenship Behavior, and Turnover Propensity among Employees Working for For-profit and Nonprofit Organizations: Mediating Effects of Job Satisfaction and Life Satisfaction</i>	<i>Citizenship Behavior Turnover Propensity Employees Working</i>	<i>Spirit at Work</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results showed that : The result of SEM analysis indicates that job satisfaction fully mediates the relationship between SAW and OCB, turnover intention, but not with in-role performance. whereas life satisfaction fully mediates the relationship between SAW and in-role performance, turnover intention, but not with OCB. Additionally, there are different findings in multi-group invariance models. The implications of these findings are discussed.</i>
9	Igor Suryanto, Maswardi.M.Amin and M.Chiar (2018)	<i>The effect of compensation and motivation to spirit at work of elementary school teachers in Hulu Sungai sub-district of Ketapang regency</i>	<i>Compensation Work Motivation</i>	<i>Spirit at work</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results showed that : - There is significant effect of compensation to teachers ' spirit at work - There is significant effect between work motivation to teacher's spirit at work - There is significant effect of compensation and work motivation against elementary school teachers ' spirit at work</i>
10	Deddy Dariansyah (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat Jati	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Motivasi 3. Kualitas Pelayanan 	Kinerja Pegawai	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, motivasi dan kualitas pelayanan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat Jati

11	Tahmeem Siddiqi and Sadia Tangem (2018)	<i>Impact of work environment, compensation and motivation on the Performance of employees in the insurance companies of Bangladesh</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Environment 2. Compensation 3. Motivation 	<i>Performance Of Employees</i>		<i>Multiple Linear Regression</i>
----	---	---	---	---------------------------------	--	-----------------------------------

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

C. Kerangka Konseptual

Setiap perusahaan/instansi pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah di tetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan/instansi harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu perusahaan/instansi, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan/instansi akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan melakukan kemampuan kerja dan motivasi yang baik serta disiplin kerja yang baik pula, maka akan berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1. Hubungan kemampuan (X_1) dengan kinerja (Y)

Menurut Wibowo (2016:93), setiap organisasi pasti mengharapkan dan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan sebelumnya. Meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalannya mencapai tujuan tersebut, namun untuk sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Kemampuan atau ability menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam kinerja. Dalam hubungannya dengan sejumlah kemampuan dan kinerja dikategorikan

kemampuan intelektual dan kemampuan fisik termasuk mewujudkan berbagai tugas pekerjaan yang ada. Kemampuan dalam bekerja menunjukkan kapabilitas yang dimiliki orang yang relatif stabil untuk mewujudkan rentang aktivitas tertentu yang berbeda.

2. Hubungan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja (Y)

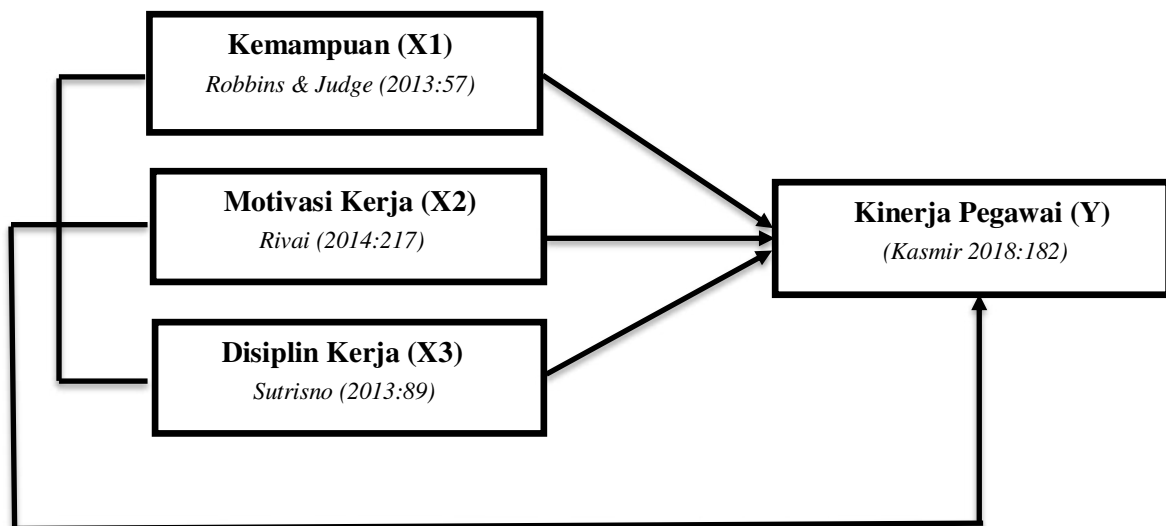
Menurut Triatna (2015:92), motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang erat, di mana keduanya memiliki keterkaitan satu sama lain, harus dicermati bahwa motivasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik. Namun, hubungan tersebut bukanlah hubungan kausalitas karena faktor pembentuk kinerja yang tidak hanya motivasi tetapi ada faktor lain. Adapun faktornya adalah kemampuan dan motivasi, tetapi juga merupakan pengaruh dari kesempatan. Secara keseluruhan bahwa motivasi berbasis kebutuhan menggambarkan perilaku seseorang dalam organisasi sebagai upaya individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

3. Hubungan disiplin kerja (X_3) dengan kinerja (Y)

Menurut Sinambela (2018:333), hubungan yang signifikan di antara disiplin kerja dengan kinerja. Disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Meskipun demikian, ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik diantaranya ketika paradigmanya bisa di balik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, tetapi justru disiplin kerjalah yang berkontribusi pada kinerja.

4. Hubungan kemampuan (X₁), motivasi kerja (X₂), disiplin kerja (X₃) dengan kinerja (Y)

Menurut Sutrisno (2015:175), untuk mencapai kinerja organisasi bukan suatu hal mudah. Ini dikarenakan sikap dan perilaku manusia dalam organisasi sangat berbeda, sehingga berbeda pula kemampuannya, disiplin dan motivasi. Maka dengan sendirinya kinerja organisasi bersangkutan banyak tergantung kepada perilaku manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, penelitian terdahulu, serta kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
4. Kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif/asosiatif. Penelitian kuantitatif/asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Rusiadi *et. al* 2014:12). Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah kemampuan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian: Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan Sei Semayang, Medan Krio, Kec. Sunggal.
2. Penelitian ini dimulai sejak Mei 2020 sampai dengan Februari 2021.

Berikut dapat dilihat tabel jadwal penelitian yaitu:

Tabel 3.1 Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun									
		Mei 2020	Jun 2020	Jul 2020	Ags 2020	Sep 2020	Okt 2020	Nov 2020	Des 2020	Jan 2021	Feb 2021
1	Pengajuan Judul										
2	Penyusunan Proposal										
3	Seminar Proposal										
4	Perbaikan/Acc Proposal										
5	Pengolahan Data										
6	Penyusunan Skripsi										
7	Bimbingan Skripsi										
8	Sidang Meja Hijau										

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sujarweni (2014:65), populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Menurut Sujarweni (2014:65), sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki populasi yang digunakan untuk penelitian. Agar supaya penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi hanya 40 orang, maka dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dari 40 sampel penelitian tersebut Camat tidak termasuk dalam sampel penelitian.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : kemampuan (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) serta variabel terikat yaitu: kinerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan.

Table 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
1.	Kemampuan (X_1)	Kemampuan (ability) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sumber: Robbins & Judge (2013:57)	1. Pengetahuan 2. Pelatihan (training) 3. Pengalaman (experience) 4. Keterampilan (skill) 5. Kesanggupan kerja Sumber: Robbins & Judge (2013:57)	1. Fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan 2. Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir 3. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya 4. Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, dan alat 5. Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Sumber: Robbins & Judge (2013:57)	<i>Likert</i>
2.	Motivasi Kerja (X_2)	Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Sumber: Rivai (2014: 215)	1. Motif 2. Harapan 3. Insentif Sumber: Rivai (2014:217)	1. Suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja 2. Kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu 3. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja Sumber: Rivai (2014:217)	<i>Likert</i>

3.	Disiplin kerja (X ₃)	Suatu kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya Sumber: Sutrisno (2013:86)	1. Absensi 2. Ketaatan pada peraturan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi Sumber: Sutrisno (2013:89)	1. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja. 2. Ketataan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan 3. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan 4. Karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja Sumber : Sutrisno (2013:89)	<i>Likert</i>
4.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Sumber : Kasmir (2018:182)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4. Kerjasama Tim Sumber : Kasmir (2018:187)	1. Kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja 2. Volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. 3. Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan. 4. Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat Sumber : Kasmir (2018:187)	<i>Likert</i>

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

3. Jenis dan Sumber Data

Menurut Sujarweni (2014:39), jenis penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode survei, data-data yang diperoleh dari kuisisioner dilapangan diolah menjadi angka-angka. Kemudian angka-angka tersebut diolah menggunakan metode statistik dengan bantuan program SPSS untuk mengetahui hasil olah data yang diinginkan.

Menurut Sujarweni (2014:73), sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui wawancara dan kuisisioner.
2. Data sekunder adalah data pendukung dari data yang diperoleh melalui studi dokumentasi pada perusahaan yang diteliti dan studi pustaka melalui buku-buku manajemen yang berhubungan dengan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sujarweni (2014:74-75), teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan tiga cara yaitu:

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Dalam penelitian ini dilakukan pegawai kepada pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

2. Kuisisioner (*Questioner*)

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Daftar pertanyaan dalam kuisisioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja serta memperoleh data yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

3. Dokumentasi

Peneliti membaca literatur-literatur dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama masalah yang berkaitan dengan kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran (Rusiadi *et. al* 2014:142).

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir Sugiyono dalam dalam (Rusiadi *et. al* 2014:117).

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30 Sugiyono dalam (Rusiadi *et. al* 2014:118). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r -tabel maka dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada Umar, 2008 dalam (Rusiadi *et. al* 2014:143). Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Ghozali, 2016:47).

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Noor (2015:47), uji normalitas untuk menguji distribusi data yang akan dianalisis menyebar normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal baik secara multivariat maupun univariat. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-smirnov*.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Noor (2015:63), uji multikolinieritas adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas yang kuat/tinggi. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *VIF* (dari output komputer program SPSS for Windows 11.0). Variabel yang menyebabkan multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 ($> 0,1$) dan VIF yang kurang dari 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Noor (2015:64), uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat persamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Dapat dilihat bahwa pada model bersifat homoskedastik, tidak terdapat masalah heterokedastisitas, dimana peningkatan nilai variabel dependen pada sumbu X diikuti dengan peningkatan residual.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2015:58), “Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (Sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel adalah Uji *Durbin-Watson (DW test)* yang dimana hipotesis yang akan di uji adalah:

- a) H_0 : tidak ada autokorelasi ($r=0$)
- b) H_a : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Berikut adalah tabel pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi:

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No Decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi Positif atau negative	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan antara variabel independen (kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Perhitungan akan dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows*. Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X_1 = Kemampuan
- X_2 = Motivasi Kerja
- X_3 = Disiplin Kerja

- a = Konstanta
- b = Koefisien Prediktor
- € = *Error Term*/ Tingkat Kesalahan

4. Uji Hipotesis

Pengujian dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *Statiscal Product and Service and service Solution* (SPSS Versi 23.0).

a. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F adalah alat untuk menguji variabel independen secara bersama terhadap variabel dependennya untuk meneliti apakah model dari penelitian tersebut sudah fit (sesuai) atau tidak. Menggunakan rumusan statistic sebagai berikut:

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

Dimana:

- R^2 = Koefisien Korelasi Ganda
- K = Jumlah Variabel Indenden
- n = Jumlah Anggota Sampel

Kriteria pengujian dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti tidak ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji-t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel

dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Rumus menghitung Uji t yaitu:

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

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

Bentuk pengujian adalah :

a. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai

Ho : $\beta_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh kemampuan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha : $\beta_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh kemampuan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

Terima Ha, apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau sig > a 5%

Tolak Ho, apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau sig < a 5%

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Ho : $\beta_1 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha : $\beta_2 \beta_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan adalah

Tolak Ho, apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau sig > a 5%

Terima Ha, apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau sig < a 5%

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Ho : $\beta_1 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha: $\beta_3 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Menurut Rusiadi *et,all* (2014:131) “Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat”. Kelemahan dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan ke dalam variabel model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka (R^2) akan meningkat, tidak peduli apakah penelitian ini menggunakan Adjusted R^2 seperti yang banyak dianjurkan peneliti. Berikut rumusnya:

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Hal ini, menunjukkan model yang di gunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y sedangkan jika determinansi (R^2) semakin kecil mendekati 0, maka dapat di katakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang

Secara geografis Kecamatan Sunggal berada di Kabupaten Deli Serdang. Terletak pada dan batas administratif wilayah Kecamatan Sunggal berbatasan dengan beberapa kecamatan yang ada di Kota Medan dan berbatasan juga dengan Kota Binjai. Kecamatan Sunggal merupakan salah satu daerah penyangga terhadap kebutuhan ekonomi Kota Medan dan Kota Binjai, dan juga merupakan wilayah hinterland yang berbatasan langsung dengan Kota Medan dan Kota Binjai. Adapun mengenai batas administrasi Kecamatan Sunggal adalah sebagai berikut:

- 1) Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Hampan Perak dan Kecamatan Labuhan Deli.
- 2) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Pancur Batu dan Kecamatan Kutalimbaru.
- 3) Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Medan Sunggal dan Medan Helvetia.
- 4) Sebelah Barat berbatasan dengan Kota Binjai dan Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang.

Luas wilayah Kecamatan Sunggal adalah 92,52 Km² yang terdiri dari 17 desa dan 162 dusun dengan ibukota kecamatan adalah Desa Sei Semayang. Desa yang memiliki luas wilayah administratif terbesar

adalah Desa Mulioarjo memiliki luas 12,40 Km² atau 13,41% terhadap luas Kecamatan Sunggal, sedangkan kecamatan dengan luas terkecil adalah Desa Lalang yang memiliki luas 1,54 Km² atau 1,67% dari luas Kecamatan Sunggal.

a) Visi dan Misi Kantor Camat Kabupaten Deli Serdang

Visi Kecamatan Sunggal adalah, “Mewujudkan Kecamatan Sunggal sebagai wilayah yang mampu meningkatkan gerak/langkah Pembangunan disegala sektor guna mensejajarkan diri dengan wilayah yang berbatasan langsung dengan Kecamatan Sunggal (Kota Medan dan Kota Binjai)”.

Misi Kecamatan Sunggal adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah.
2. Meningkatkan sifat kegotongroyongan masyarakat guna membangun wilayah/lingkungan tempat tinggalnya.
3. Membangun, meningkatkan dan memelihara Sarana dan Prasarana dalam penyelenggaraan Pemerintahan.
4. Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat terutama dalam bidang Administrasi Pemerintahan.

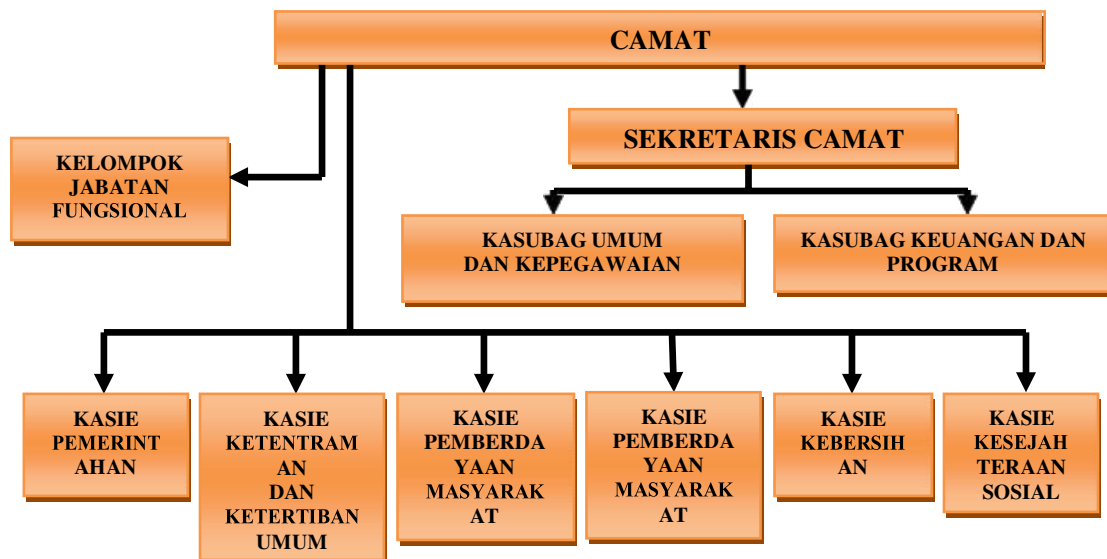
b) Struktur Organisasi Kantor Camat Kabupaten Deli Serdang

Struktur organisasi perusahaan sudah tentu menghadapi berbagai bentuk persoalan yang timbul di dalam proses usaha sehari-hari untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan terlebih dahulu, maka setiap orang yang tersangkut di dalam pengelolaan perusahaan harus

mengerti dan mengetahui posisinya, tugas dan tanggung jawab yang harus dijalaninya setiap hari.

Untuk mengetahui apakah kegiatan usaha perusahaan dapat berjalan dengan baik atau tidak, salah satu caranya dapat dilihat dari struktur organisasi. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 3.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Sunggal



Berdasarkan struktur organisasi Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang maka dapat dijelaskan tugas pokok dan fungsi dari setiap masing-masing divisi jabatan sebagai berikut:

a. Tugas Pokok

1. Camat

Melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

2. Sekretaris Kecamatan

Membantu Camat dalam memimpin, merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan kegiatan pelayanan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kerumahtanggaan, informasi kehumasan dan ketatausahaan serta melaksanakan tugas- tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

3. Sub Bagian Keuangan Program

Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program kerja Kecamatan.

4. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan dan kepegawaian dilingkungan Kecamatan.

5. Kasie Pemerintahan

Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan yang meliputi pengembangan otonomi daerah, politik dalam negeri dan administrasi publik, kependudukan, hukum dan perundang- undangan, perimbangan keuangan daerah dan fasilitasi penyelenggaraan pemerintahan Desa/Kelurahan serta melaksanakan tugas tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

6. Kasie Ketentraman dan Ketertiban Umum

Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pelayanan dan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum.

7. Kasie Pemberdayaan Masyarakat

Membantu Camat dalam menyiapkan bahan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pemberdayaan masyarakat.

8. Kasie Kebersihan

Membantu Camat dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan keadaan sekitar Kantor Camat agar selalu terlihat bersih dan nyaman serta tidak mengganggu kenyamanan karyawan yang berkerja.

9. Kasie Kesejahteraan Sosial

Membantu Camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan tugas Camat dalam bidang pelayanan kesejahteraan sosial dan kebudayaan.

b. Fungsi

1. Camat

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.

- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- e. Membina penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan.
- f. Membina penyelenggaraan pemerintahan Desa/Kelurahan.
- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan Desa/Kelurahan.

2. Sekretari Kecamatan

- a. Penyelenggaraan kegiatan administrasi umum dan ketatausahaan.
- b. Penyelenggaraan persiapan penyusunan anggaran Kecamatan.
- c. Penetapan penyusunan kegiatan dan pengendalian Kecamatan.
- d. Penetapan pelaksanaan pengelolaan administrasi perkantoran, kearsipan, kerumahtanggaan, perlengkapan, dokumentasi, perpustakaan dan kepegawaian Kecamatan.
- e. Penyelenggaraan pembinaan organisasi dan tata laksana di lingkungan Kecamatan.
- f. Penyelenggaraan informasi dan kehumasan.
- g. Pembinaan tertib administrasi, organisasi dan hukum di lingkungan Kecamatan.
- h. Pengkoordinasian administrasi pelayanan publik dibidang penyelenggaraan pemerintahan daerah di wilayah Kecamatan.

- i. Fasilitasi penetapan rumusan kebijakan pengelolaan administrasi kepegawaian perangkat daerah lainnya di wilayah Kecamatan.
- j. Pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah, DPRD, Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan instansi terkait dibidang pengelolaan kesekretariatan Kecamatan.

3. Sub Bagian Keuangan dan Program

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana penyelenggaraan pemerintahan daerah di wilayah kecamatan.
- b. Penyusunan rencana operasional dan koordinasi kegiatan dan program kerja kecamatan.
- c. Pengkoordinasian rencana dan program kegiatan Perangkat Daerah lainnya di wilayah Kecamatan.
- d. Pelaksanaan fasilitasi penyusunan rencana penyelenggaraan pemerintahan melalui proses musyawarah perencanaan pembangunan.
- e. Pelaksanaan penyusunan rencana strategis kecamatan.
- f. Pelaksanaan penyusunan rancangan peraturan penunjang pelaksanaan tugas.
- g. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan tugas.
- h. Fasilitasi pembinaan dan pengendalian kegiatan dan program yang dilaksanakan perangkat daerah di Kecamatan.
- i. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

- j. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan.

4. Sub Bagian Ketentraman dan Ketertiban Umum

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana dan program penyelenggaraan pemerintahan pengendalian ketentraman dan ketertiban umum, fasilitasi dan bantuan pelaksanaan operasional penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan/Keputusan Bupati di wilayah Kecamatan.
- b. Pembinaan pengendalian operasional Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan ketentraman dan ketertiban umum serta serta bantuan pelaksanaan operasional Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan/Keputusan Bupati.
- c. Pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan satuan perlindungan masyarakat melalui kesiagaan dan penanggulangan bencana serta peningkatan sumber daya manusia satuan linmas.
- d. Pelaksanaan fasilitasi dan koodinasi teknis pelaksanaan operasional penyidikan peraturan daerah dengan instansi terkait.
- e. Pengkoordinasian dan fasilitasi penyelenggaraan PEMILU dengan instansi terkait.
- f. Pengkoordinasian dan pembinaan pengendalian dan ketentraman dan ketertiban umum, kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat dengan instansi terkait.
- g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.
- i. Pelaksanaan koordinasi ketentraman dan ketertiban umum dengan instansi terkait lainnya.

5. Sub Bagian Pemberdayaan Masyarakat

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pelayanan pemberdayaan masyarakat.
- b. Pelaksanaan pemberian perijinan penetapan/penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, rekomendasi, pengendalian pengkoordinasian di bidang pertanian, kehutanan, perkebunan, peternakan dan perikanan.
- c. Pelaksanaan pemberiaan perijinan, penetapan/penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, rekomendasi, pengendalian, pengkoordinasian di bidang pertambangan dan energi.
- d. Pelaksanaan fasilitasi, pembinaan dan pengkoordinasian di bidang keluarga berencana dan pembangunan keluarga sejahtera.
- e. Pelaksanaan fasilitasi pembinaan dan pengkoordinasian pemberian perijinan di bidang perdagangan, perkoperasian dan perekonomian masyarakat.
- f. Pelaksanaan fasilitasi dan pembinaan serta pengkoordinasian pemberian perijinan di bidang kesehatan.
- g. Pelaksanaan koordinasi teknis operasional pelaksanaan tugas UPTD dan UPT dalam pengembangan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan.
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas, fungsi dengan ketentuan yang berlaku.

- i. Pelaksanaan koordinasi pengembangan pemberdayaan masyarakat dengan sub unit kerja lain dilingkungan kecamatan.

6. Sub Bagian Kebersihan

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pengelolaan dan pemeliharaan prasarana umum.
- b. Pelaksanaan fasilitasi pembinaan, rekomendasi, pengendalian dan koordinasi pengumpulan data di bidang penataan ruang dan permukiman.
- c. Pelaksanaan pemberian perijinan, penetapan/penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, rekomendasi, pengendalian dan koordinasi pengumpulan data di bidang jalan, jembatan dan pengairan.
- d. Pelaksanaan pemberian perijinan, penetapan/penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, pemberian rekomendasi, pengawasan/pengendalian pengumpulan data di bidang perhubungan serta pos dan telekomunikasi.
- e. Pelaksanaan pemberian perijinan, penetapan, penyelenggaraan, fasilitasi, pembinaan, pemberian rekomendasi, pengawasan/pengendalian dan koordinasi pengumpulan data di bidang lingkungan hidup.
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas, fungsi dan ketentuan yang berlaku.
- g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- h. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan prasarana umum dengan sub unit kerja lain di lingkungan kecamatan.

7. Sub Bagian Kesejahteraan Sosial

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana program dan kegiatan pelayanan kesejahteraan sosial dan kebudayaan.
- b. Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian.
- c. Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi dibidang pendidikan, budaya dan pariwisata.
- d. Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi dibidang kesejahteraan sosial.
- e. Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi dibidang pemuda dan olahraga.
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas, fungsi dan ketentuan yang berlaku.
- h. Pelaksanaan koordinasi sosial dan budaya dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan.

c) Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Dari kuisisioner yang disebarkan maka diperoleh hasil karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	19	47,5 %
2.	Perempuan	21	52,5 %
Jumlah		40	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak bekerja di Kantor Camat Sunggal adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 21 responden (52,5%), sedangkan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 responden (47,5%).

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	SMA	19	47,5 %
2	D3	3	7,5 %
4	S1	18	45 %
Jumlah		40	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA yang berjumlah 19 responden (47,5%), pendidikan D3 berjumlah 3 responden (7,5%) dan pendidikan S1 berjumlah 18 responden (45%).

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	18 s.d 25 Tahun	5	12,5 %
2	26 s.d 30 Tahun	15	37,5 %
3	31 s.d 40 Tahun	12	30 %
4	> 40 Tahun	8	20 %
Jumlah		40	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa usia pegawai terbanyak pada Kantor Camat Sunggal adalah yang berusia 31-40 tahun. Usia 31-40 tahun merupakan usia produktif yang memiliki pengalaman kerja yang cukup, untuk memenuhi pencapaian target pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	1-10 Tahun	22	55 %
2	11-20 Tahun	16	40 %
3	>20 Tahun	2	5 %
Jumlah		40	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan table 4.4 menunjukkan bahwa, 22 responden atau sebanyak 50% mempunyai masa kerja 1-10 tahun, dimana mayoritas dari para karyawan berada pada masa kerja yang produktif di Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

2. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala *Likert*, yaitu:

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61 -3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5.00	Sangat Baik

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden untuk masing-masing pertanyaan. Oleh karena itu, setiap pertanyaan memiliki frekuensi jawaban yang diperoleh dari responden. Berikut adalah Frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

Tabel 4.5 Pernyataan X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	7.1	7.1	7.1
	Ragu-Ragu	16	40.5	40.5	47.6
	Setuju	17	40.5	40.5	88.1
	Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 5 responden (11,9%). Jawaban setuju 17 responden (40,5%), jawaban ragu-ragu 16 responden (40,5%) dan jawaban tidak setuju 2 responden (7,1%). Maka pernyataan X1.1 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.6 Pernyataan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Ragu-Ragu	9	21.4	21.4	47.6
	Setuju	22	52.4	52.4	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban setuju adalah 22 responden (52,4%). jawaban

ragu-ragu 9 responden (21,4%) dan jawaban tidak setuju 11 responden (26,2%). Maka pernyataan X1.2 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.7 Pernyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	18	42.9	42.9	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 3 responden (7,1%). Jawaban setuju 18 responden (42,9%), jawaban ragu-ragu 14 responden (33,3%) dan jawaban tidak setuju 5 responden (16,7%). Maka pernyataan X1.3 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.8 Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	28.6	28.6	28.6
	Ragu-Ragu	13	31.0	31.0	59.5
	Setuju	13	31.0	31.0	90.5
	Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 4 responden (9,5%). Jawaban setuju 13 responden (31,0%), jawaban ragu-ragu 13 responden (31,0%) dan jawaban tidak setuju 10 responden (28,6%). Maka pernyataan X1.4 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.9 Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	20	52.4	52.4	52.4
	Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	61.9
	Setuju	6	14.3	14.3	76.2
	Sangat Setuju	10	23.8	23.8	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 10 responden (23,8%). Jawaban setuju 16 responden (14,3%), jawaban ragu-ragu 4 responden (9.5%) dan jawaban tidak setuju 20 responden (52,4%). Maka pernyataan X1.5 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.10 Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Ragu-Ragu	13	35.7	35.7	61.9
	Setuju	14	33.3	33.3	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 2 responden (4.8%). Jawaban setuju 14 responden (33.3%), jawaban ragu-ragu 13 responden (35.7%) dan jawaban tidak setuju 11 responden (26,2%). Maka pernyataan X1.6 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.11 Pernyataan X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	31.0	31.0	31.0
	Ragu-Ragu	17	45.2	45.2	76.2
	Setuju	7	16.7	16.7	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 3 responden (7,1%). Jawaban setuju 7 responden (16,7%), jawaban ragu-ragu 17 responden (45,2%) dan jawaban tidak setuju 13 responden (31,0%). Maka pernyataan X1.7 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.12 Pernyataan X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	16	42.9	42.9	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 3 responden (7,1%). Jawaban setuju 16 responden (42,9%), jawaban ragu-ragu 14 responden (33,3%) dan jawaban tidak setuju 7 responden (16,7%). Maka pernyataan X1.8 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.13 Pernyataan X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	21.4	21.4	21.4
	Ragu-Ragu	28	47.6	47.6	69.0
	Setuju	11	26.2	26.2	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 2 responden (4,8%). Jawaban setuju 11 responden (26,2%), jawaban ragu-ragu 28 responden (47,6%) dan jawaban tidak setuju 9 responden (21,4%). Maka pernyataan X1.9 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.14 Pernyataan X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	18	42.9	42.9	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 3 responden (7,1%). Jawaban setuju 18 responden (42,9%), jawaban ragu-ragu 14 responden (33,3%) dan jawaban tidak setuju 5 responden (16,7%). Maka pernyataan X1.10 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.15 Pernyataan X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
	Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	26.2
	Setuju	11	26.2	26.2	52.4
	Sangat Setuju	18	47.6	47.6	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 18 responden (47,6%). Jawaban setuju 11 responden (26,2%), jawaban ragu-ragu 8 responden (19,0%) dan jawaban tidak setuju 3 responden (7,1%). Maka pernyataan X2.1 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.16 Pernyataan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	11.9	11.9	11.9
	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	16.7
	Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	35.7
	Setuju	10	23.8	23.8	59.5
	Sangat Setuju	16	40.5	40.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 16 responden (40,5%). Jawaban setuju 10 responden (23,8%), jawaban ragu-ragu 8 responden (19,0%) dan jawaban tidak setuju 2 responden (4,8%) dan jawaban sangat tidak setuju 4 responden (11,9%). Maka pernyataan X2.2 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.17 Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	3	9.5	9.5	11.9
	Ragu-Ragu	3	9.5	9.5	21.4
	Setuju	18	42.9	42.9	64.3
	Sangat Setuju	15	35.7	35.7	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 15 responden (35,7%). Jawaban setuju 18 responden (42,9%), jawaban ragu-ragu 3 responden (9,5%) dan jawaban tidak setuju 3 responden (9,5%) dan jawaban sangat tidak setuju 1 responden (2,4%). Maka pernyataan X2.3 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.18 Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	33.3	33.3	33.3
	Ragu-Ragu	1	2.4	2.4	35.7
	Setuju	6	14.3	14.3	50.0
	Sangat Setuju	21	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 21 responden

(50,0%). Jawaban setuju 6 responden (14,3%), jawaban ragu-ragu 1 responden (2,4%) dan jawaban tidak setuju 12 responden (33,3%). Maka pernyataan X2.4 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.19 Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	11.9
	Ragu-Ragu	6	14.3	14.3	26.2
	Setuju	7	16.7	16.7	42.9
	Sangat Setuju	22	57.1	57.1	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 22 responden (57,1%). Jawaban setuju 7 responden (16,7%), jawaban ragu-ragu 6 responden (14,3%) dan jawaban tidak setuju 3 responden (7,1%) dan jawaban sangat tidak setuju 2 responden (4,8%). Maka pernyataan X2.5 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.20 Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
	Tidak Setuju	13	35.7	35.7	50.0
	Ragu-Ragu	3	7.1	7.1	57.1
	Setuju	7	16.7	16.7	73.8
	Sangat Setuju	11	26.2	26.2	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 11 responden (26,2%). Jawaban setuju 7 responden (16,7%), jawaban ragu-ragu 3 responden (7,1%) dan jawaban tidak setuju 13 responden (35,7%) dan

jawaban sangat tidak setuju 6 responden (14,3%). Maka pernyataan X2.6 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.21 X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	7.1	7.1	7.1
	Ragu-Ragu	16	40.5	40.5	47.6
	Setuju	17	40.5	40.5	88.1
	Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 5 responden (11,9%). Jawaban setuju 17 responden (40,5%), jawaban ragu-ragu 16 responden (40,5%) dan jawaban tidak setuju 2 responden (7,1%). Maka pernyataan X2.7 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.22 Pernyataan X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	21.4	21.4	21.4
	Ragu-Ragu	28	47.6	47.6	69.0
	Setuju	11	26.2	26.2	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.22 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 2 responden (4,8%). Jawaban setuju 11 responden (26,2%), jawaban ragu-ragu 28 responden (47,6%) dan jawaban tidak setuju 9 responden (21,4%). Maka pernyataan X2.8 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.23 Pernyataan X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	11.9	11.9	11.9
	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	16.7
	Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	35.7
	Setuju	10	23.8	23.8	59.5
	Sangat Setuju	16	40.5	40.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.23 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 16 responden (40,5%). Jawaban setuju 10 responden (23,8%), jawaban ragu-ragu 8 responden (19,0%) dan jawaban tidak setuju 2 responden (4,8%) dan jawaban sangat tidak setuju 4 responden (11,9%). Maka pernyataan X2.9 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.24 Pernyataan X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	18	42.9	42.9	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.24 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 3 responden (7,1%). Jawaban setuju 18 responden (42,9%), jawaban ragu-ragu 14 responden (33,3%) dan jawaban tidak setuju 5 responden (16,7%). Maka pernyataan X2.10 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.25 Pernyataan X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Ragu-Ragu	13	35.7	35.7	61.9
	Setuju	14	33.3	33.3	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.25 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 2 responden (4,8%). Jawaban setuju 14 responden (33,3%), jawaban ragu-ragu 13 responden (35,7%) dan jawaban tidak setuju 11 responden (26,2%). Maka pernyataan X2.11 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.26 Pegawai Pernyataan X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	28.6	28.6	28.6
	Ragu-Ragu	13	31.0	31.0	59.5
	Setuju	13	31.0	31.0	90.5
	Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.26 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 4 responden (9,5%). Jawaban setuju 13 responden (31,0%), jawaban ragu-ragu 13 responden (31,0%) dan jawaban tidak setuju 10 responden (28,6%). Maka pernyataan X2.12 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.27 Pernyataan X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	18	42.9	42.9	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.27 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 3 responden (7,1%). Jawaban setuju 18 responden (42,9%), jawaban ragu-ragu 14 responden (33,3%) dan jawaban tidak setuju 5 responden (16,7%). Maka pernyataan X2.13 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.28 Pernyataan X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	33.3	33.3	33.3
	Ragu-Ragu	1	2.4	2.4	35.7
	Setuju	6	14.3	14.3	50.0
	Sangat Setuju	21	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.28 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 21 responden (50,0%). Jawaban setuju 6 responden (14,3%), jawaban ragu-ragu 1 responden (2,4%) dan jawaban tidak setuju 12 responden (33,3%). Maka pernyataan X2.14 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.29 Pernyataan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
	Tidak Setuju	13	35.7	35.7	50.0
	Ragu-Ragu	3	7.1	7.1	57.1
	Setuju	7	16.7	16.7	73.8
	Sangat Setuju	11	26.2	26.2	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.29 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 11 responden (26,2%). Jawaban setuju responden 7 responden (16,7%), jawaban ragu-ragu 3 responden (7,1%) dan jawaban tidak setuju 13 responden (35,7%) dan

jawaban sangat tidak setuju 6 responden (14,3%). Maka pernyataan X3.1 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.30 Pernyataan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
	Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	23.8
	Setuju	14	33.3	33.3	57.1
	Sangat Setuju	16	42.9	42.9	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.30 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 16 responden (42,9%). Jawaban setuju 14 responden (33,3%), jawaban ragu-ragu 4 responden (9,5%) dan jawaban tidak setuju 6 responden (14,3%). Maka pernyataan X3.2 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.31 Pernyataan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	19.0	19.0	19.0
	Ragu-Ragu	10	23.8	23.8	42.9
	Setuju	8	19.0	19.0	61.9
	Sangat Setuju	14	38.1	38.1	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.31 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 14 responden (38,1%). Jawaban setuju 8 responden (19,0%), jawaban ragu-ragu 10 responden (23,8%) dan jawaban tidak setuju 8 responden (19,0%). Maka pernyataan X3.3 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.32 Pernyataan X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	6	14.3	14.3	31.0
	Setuju	4	9.5	9.5	40.5
	Sangat Setuju	23	59.5	59.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.32 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 23 responden (59,5%). Jawaban setuju 4 responden (9,5%), jawaban ragu-ragu 6 responden (14,3%) dan jawaban tidak setuju 7 responden (16,7%). Maka pernyataan X3.4 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.33 Pernyataan X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	20	52.4	52.4	52.4
	Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	61.9
	Setuju	6	14.3	14.3	76.2
	Sangat Setuju	10	23.8	23.8	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.33 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 10 responden (23,8%). Jawaban setuju 6 responden (14,3%), jawaban ragu-ragu 4 responden (9,5%) dan jawaban tidak setuju 20 responden (52,4%). Maka pernyataan X3.5 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.34 Pernyataan X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	26.2	26.2	26.2
	Ragu-Ragu	14	35.7	35.7	61.9
	Setuju	14	33.3	33.3	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.34 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 2 responden (4,8%). Jawaban setuju 14 responden (33,3%), jawaban ragu-ragu 14 responden (35,7%) dan jawaban tidak setuju 10 responden (26,2%). Maka pernyataan X3.6 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.35 Pernyataan X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	31.0	31.0	31.0
	Ragu-Ragu	17	45.2	45.2	76.2
	Setuju	7	16.7	16.7	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.35 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 3 responden (7,1%). Jawaban setuju 7 responden (16,7%), jawaban ragu-ragu 17 responden (45,2%) dan jawaban tidak setuju 13 responden (31,0%). Maka pernyataan X3.7 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.36 Pernyataan X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	16	42.9	42.9	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.36 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 3 responden (7,1%). Jawaban setuju 16 responden (42,9%), jawaban ragu-ragu 14 responden (33,3%) dan jawaban tidak setuju 7 responden (16,7%). Maka pernyataan X3.8 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.37 Pernyataan X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	21.4	21.4	21.4
	Ragu-Ragu	20	47.6	47.6	69.0
	Setuju	11	26.2	26.2	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.37 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 2 responden (4,8%). Jawaban setuju 11 responden (26,2%), jawaban ragu-ragu 20 responden (47,6%) dan jawaban tidak setuju 9 responden (21,4%). Maka pernyataan X3.9 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.38 Pernyataan X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
	Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	23.8
	Setuju	14	33.3	33.3	57.1
	Sangat Setuju	16	42.9	42.9	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.38 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 16 responden (42,9%). Jawaban setuju 14 responden (33,3%), jawaban ragu-ragu 4 responden (9,5%) dan jawaban tidak setuju 6 responden (14,3%). Maka pernyataan X3.10 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.39 Pernyataan X3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Ragu-Ragu	13	35.7	35.7	61.9
	Setuju	14	33.3	33.3	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.39 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 2 responden (4,8%). Jawaban setuju 14 responden (33,3%), jawaban ragu-ragu 13 responden (35,7%) dan jawaban tidak setuju 11 responden (26,2%). Maka pernyataan X3.11 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.40 Pernyataan X3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	33.3	33.3	33.3
	Ragu-Ragu	1	2.4	2.4	35.7
	Setuju	6	14.3	14.3	50.0
	Sangat Setuju	21	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.40 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 21 responden (50,0%). Jawaban setuju 6 responden (14,3%), jawaban ragu-ragu 1 responden (2,4%) dan jawaban tidak setuju 12 responden (33,3%). Maka pernyataan X3.12 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.41 Pernyataan X3.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	20	52.4	52.4	52.4
	Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	61.9
	Setuju	6	14.3	14.3	76.2
	Sangat Setuju	10	23.8	23.8	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.41 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 10 responden (23,8%). Jawaban setuju 6 responden (14,3%), jawaban ragu-ragu 4 responden (9,5%) dan jawaban tidak setuju 20 responden (52,4%). Maka pernyataan X3.13 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.42 Pernyataan X3.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	7.1	7.1	7.1
	Ragu-Ragu	16	40.5	40.5	47.6
	Setuju	17	40.5	40.5	88.1
	Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.42 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 5 responden (11,9%). Jawaban setuju 17 responden (40,5%), jawaban ragu-ragu 16 responden (40,5%) dan jawaban tidak setuju 2 responden (7,1%). Maka pernyataan X3.14 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.43 Pernyataan X3.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	11.9	11.9	11.9
	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	16.7
	Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	35.7
	Setuju	10	23.8	23.8	59.5
	Sangat Setuju	16	40.5	40.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.43 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 16 responden (40,5%). Jawaban setuju 10 responden (23,8%), jawaban ragu-ragu 8 responden (19,0%) dan jawaban tidak setuju 2 responden (4,8%) dan jawaban sangat tidak setuju 4 responden (11,9%). Maka pernyataan X3.15 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.44 Pernyataan X3.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	21.4	21.4	21.4
	Ragu-Ragu	28	47.6	47.6	69.0
	Setuju	11	26.2	26.2	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.44 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 2 responden (4,8%). Jawaban setuju 11 responden (26,2%), jawaban ragu-ragu 28 responden (47,6%) dan jawaban tidak setuju 9 responden (21,4%). Maka pernyataan X3.16 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.45 Pernyataan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
	Ragu-Ragu	20	52.4	52.4	66.7
	Setuju	12	28.6	28.6	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.45 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 2 responden (4,8%). Jawaban setuju 12 responden (28,6%), jawaban ragu-ragu 20 responden (52,4%) dan jawaban tidak setuju 6 responden (14,3%). Maka pernyataan Y.1 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.46 Pernyataan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	18	42.9	42.9	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.46 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 3 responden (7,1%). Jawaban setuju 18 responden (42,9%), jawaban ragu-ragu 14 responden (33,3%) dan jawaban tidak setuju 5 responden (16,7%). Maka pernyataan Y.2 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.47 Pernyataan Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	9.5	9.5	9.5
	Ragu-Ragu	19	45.2	45.2	54.8
	Setuju	18	42.9	42.9	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.47 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 1 responden (2,4%). Jawaban setuju 18 responden (42,9%), jawaban ragu-ragu 19 responden (45,2%) dan jawaban tidak setuju 4 responden (9,5%). Maka pernyataan Y.3 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.48 Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	31.0	31.0	31.0
	Ragu-Ragu	12	31.0	31.0	61.9
	Setuju	14	33.3	33.3	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.48 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 2 responden (4,8%). Jawaban setuju 14 responden (33,3%), jawaban ragu-ragu 12 responden (31,0%) dan jawaban tidak setuju 12 responden (31,0%). Maka pernyataan Y.4 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.49 Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	13	31.0	31.0	47.6
	Setuju	15	40.5	40.5	88.1
	Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.49 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 5 responden (11,9%). Jawaban setuju 15 responden (40,5%), jawaban ragu-ragu 13 responden (31,0%) dan jawaban tidak setuju 7 responden (16,7%). Maka pernyataan Y.5 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.50 Pernyataan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Ragu-Ragu	18	47.6	47.6	73.8
	Setuju	11	26.2	26.2	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.50 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban setuju adalah 11 responden (26,2%), jawaban ragu-ragu 18 responden (47,6%) dan jawaban tidak setuju 11 responden (26,2%). Maka pernyataan Y.6 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.51 Pernyataan Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Ragu-Ragu	20	52.4	52.4	78.6
	Setuju	9	21.4	21.4	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.51 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban setuju adalah 9 responden (21,4%),

jawaban ragu-ragu 20 responden (52,4%) dan jawaban tidak setuju 11 responden (26,2%). Maka pernyataan Y.7 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.52 Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	17	45.2	45.2	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.52 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 2 responden (4,8%). Jawaban setuju 17 responden (45,2%), jawaban ragu-ragu 14 responden (33,3%) dan jawaban tidak setuju 7 responden (16,7%). Maka pernyataan Y.8 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.53 Pernyataan Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
	Ragu-Ragu	16	42.9	42.9	57.1
	Setuju	14	33.3	33.3	90.5
	Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.53 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 4 responden (9,5%). Jawaban setuju 14 responden (33,3%), jawaban ragu-ragu 16 responden (42,9%) dan jawaban tidak setuju 6 responden (14,3%). Maka pernyataan Y.9 dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.54 Pernyataan Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	18	42.9	42.9	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS Versi 24.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.54 diketahui bahwa hasil jawaban dari 40 responden yaitu, yang memilih jawaban sangat setuju adalah 3 responden (7,1%). Jawaban setuju 18 responden (42,9%), jawaban ragu-ragu 14 responden (33,3%) dan jawaban tidak setuju 5 responden (16,7%). Maka pernyataan Y.10 dapat dinyatakan baik.

3. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Untuk mendapatkan data primer peneliti melakukan penyebaran kuisisioner kepada seluruh pegawai yang berada di Kantor Camat Sunggal, sebelum kuisisioner disebarkan kepada 40 responden, penulis terlebih dahulu melakukan *try out* kepada 20 orang responden dengan memberikan 72 butir pertanyaan yang dibagi menjadi 4 variabel yaitu kemampuan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai untuk menguji valid dan reliabelnya seluruh pernyataan tersebut. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.55 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	25.6905	25.048	.362	.822
Pernyataan X1.2	26.0000	24.341	.415	.817
Pernyataan X1.3	25.8571	22.613	.643	.793
Pernyataan X1.4	26.0476	22.485	.556	.802
Pernyataan X1.5	26.1667	20.142	.590	.801
Pernyataan X1.6	26.0952	24.283	.406	.819
Pernyataan X1.7	26.2619	22.247	.667	.789
Pernyataan X1.8	25.8571	22.613	.643	.793
Pernyataan X1.9	26.1190	24.010	.491	.809
Pernyataan X1.10	25.8571	22.613	.643	.793

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Hasil tabel 4.55 di atas diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel kemampuan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.56 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	18.7619	20.869	.620	.746
Pernyataan X2.2	19.1429	21.052	.358	.803
Pernyataan X2.3	18.9048	20.966	.560	.755
Pernyataan X2.4	19.0952	17.600	.689	.717
Pernyataan X2.5	18.7619	19.600	.594	.744
Pernyataan X2.6	19.8571	18.711	.504	.770
Pernyataan X2.7	26.2619	22.247	.667	.789
Pernyataan X2.8	25.8571	22.613	.643	.793
Pernyataan X2.9	26.1190	24.010	.491	.809
Pernyataan X2.10	25.8571	22.613	.643	.793
Pernyataan X2.11	25.9524	26.778	.702	.911
Pernyataan X2.12	26.2143	24.807	.732	.909
Pernyataan X2.13	25.8571	24.272	.798	.904
Pernyataan X2.14	27.3810	35.900	.705	.826

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Dari tabel 4.56 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban

responden. Hasil uji validitas dari 14 (empat belas) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.57 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	27.7381	30.930	.653	.829
Pernyataan X3.2	26.7381	35.759	.553	.837
Pernyataan X3.3	27.0238	32.609	.745	.816
Pernyataan X3.4	26.6667	36.667	.400	.854
Pernyataan X3.5	27.6905	32.853	.637	.828
Pernyataan X3.6	27.6190	38.729	.399	.850
Pernyataan X3.7	27.7857	35.294	.744	.822
Pernyataan X3.8	27.3810	35.900	.705	.826
Pernyataan X3.9	27.6429	39.113	.403	.850
Pernyataan X3.10	26.0476	22.485	.556	.802
Pernyataan X3.11	26.1667	20.142	.590	.801
Pernyataan X3.12	26.0952	24.283	.406	.819
Pernyataan X3.13	18.9048	20.966	.560	.755
Pernyataan X3.14	19.0952	17.600	.689	.717
Pernyataan X3.15	25.8571	24.272	.798	.904
Pernyataan X3.16	26.3333	27.252	.593	.918

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Dari tabel 4.57 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 16 (enam belas) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.58 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.0952	26.966	.607	.917
Pernyataan Y.2	25.9286	24.605	.822	.903
Pernyataan Y.3	25.9524	26.778	.702	.911
Pernyataan Y.4	26.2143	24.807	.732	.909
Pernyataan Y.5	25.8571	24.272	.798	.904
Pernyataan Y.6	26.3333	27.252	.593	.918
Pernyataan Y.7	26.3810	26.827	.695	.912
Pernyataan Y.8	25.9524	24.778	.836	.902
Pernyataan Y.9	25.9524	25.900	.655	.914
Pernyataan Y.10	27.7857	35.294	.744	.822

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Dari tabel 4.58 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 16 (enam belas) butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

2) Uji Reabilitas

Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ($\bar{\alpha}$) (Ghozali, 2015:165).

Tabel 4.59 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> ($\bar{\alpha}$)	N Of Item
Kemampuan	0.919	10
Motivasi Kerja	0.852	14
Disiplin Kerja	0.937	16
Kinerja Pegawai	0.851	10

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

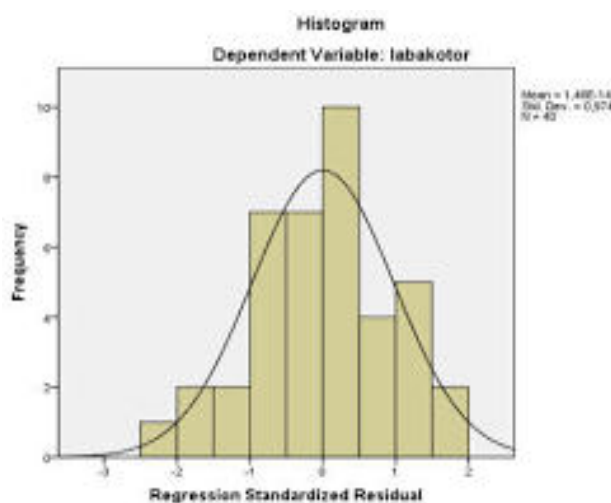
Berdasarkan hasil tabel 4.59 diatas, diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel kemampuan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach Alpha* ($\bar{\alpha}$) yang lebih besar dari 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk variabel kemampuan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2015: 132).

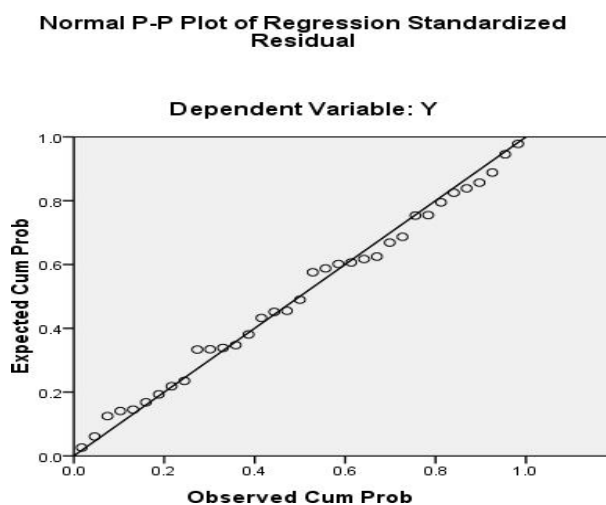
Gambar 4.2 Grafik Histogram



Sumber: Hasil SPSS 24.00 (2020)

Berdasarkan gambar grafik histogram diatas dapat terlihat bahwa garis bergerak mengikuti bentuk diagram dan membentuk lonceng sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi secara normal.

Gambar 4.3 Grafik *Normality P-plot*



Sumber: Hasil SPSS 24.00 (2020)

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > taraf\ nyata (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.60 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.6874785
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.501
Asymp. Sig. (2-tailed)		.963

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil SPSS 24.00 (2020)

Pada tabel 4.60 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,963 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,963 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2015:135), uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang di hasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Output nya tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.61 Tolerance dan VIF

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.080	2.639	1.167	.250		
Kemampuan	.298	.178	2.673	.003	.210	4.757
Motivasi	.524	.152	3.456	.001	.302	3.309
Disiplin	.180	.196	2.620	.033	.113	8.845

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

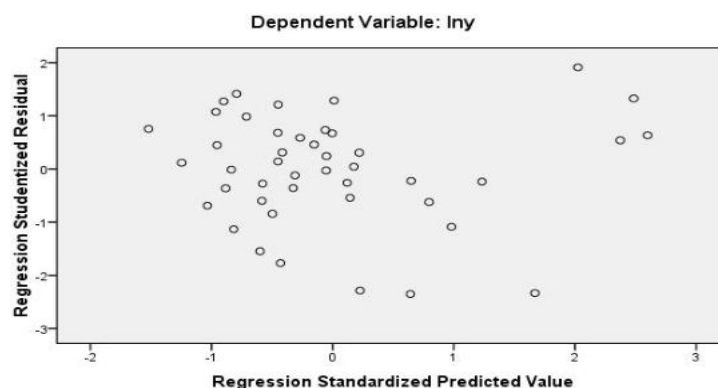
Berdasarkan tabel 4.61 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kemampuan $4,757 < 10$, motivasi $3,309 < 10$ dan disiplin $8,845 < 10$, serta nilai *Tolerance* kemampuan $0,210 > 0,10$, motivasi $0,302 > 0,10$ dan disiplin $0,113 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas menguji teradinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Gambar 4.4 Grafik Scatterplot
Scatterplot



Sumber: Hasil SPSS 24.00 (2020)

Pada gambar 4.4 terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak terlihat pola tertentu. Dengan demikian pada persamaan regresi linear berganda dalam model ini tidak ada gejala atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk data *time series* autokorelasi sering terjadi. Tapi untuk data yang sampelnya *crosssection* jarang terjadi karena variabel pengganggu satu berbeda dengan lainnya. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai *durbin-watson* dibandingkan dengan tabel *durbin-watson* (d_l dan d_u). Kriteria jika $d_u < d_{hitung} < 4-d_u$ maka terjadi autokorelasi.

Tabel 4.62 Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.696 ^a	.485	.432	.59396	.938

Sumber: Hasil SPSS 24.00 (2020)

Berdasarkan pengujian tersebut, maka diperoleh nilai *Durbin Watson* untuk persamaan regresi yang diajukan sebesar 0,938. Nilai *Durbin-Watson* menurut tabel dengan n (jumlah data penelitian) = 40 dan k (jumlah variabel independen) = 4 didapat angka $d_l = 1,285$ dan $d_u = 1,721$. Hal ini sesuai ketentuan $d_u < d < (4-d_u)$, yaitu $1,721 > 0,938 < 3,006$ yang menunjukkan tidak terjadi autokorelasi antar residual.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2015: 134), analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk meramalkan bagaimana hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji regresi ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.63 Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.080	2.639	1.167	.250		
Kemampuan	.298	.178	2.673	.003	.210	4.757
Motivasi	.524	.152	3.456	.001	.302	3.309
Disiplin	.180	.196	2.620	.033	.113	8.845

Sumber: Hasil SPSS 24.00 (2020)

Dari tabel 4.63 diatas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 3,080 + 0,298 X_1 + 0,524 X_2 + 0,180 X_3$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

Tanda-tanda koefisien regresi mencerminkan hubungan antar variabel independen (kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Tanda (+) berarti terdapat hubungan yang positif atau searah antar variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan tanda (-) berarti tidak terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

6. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2015:155), “Uji t-statistik diperlukan untuk melihat nyata tidaknya pengaruh variabel yang dipilih terhadap variabel yang diteliti. Uji t-statistik digunakan untuk menguji pengaruh variabel- variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial”. Dengan menguji satu arah dalam tingkat signifikansi = α dan $df = n - k$ (n =jumlah observasi, k =jumlah parameter) maka hasil pengujian akan menunjukkan:

- a) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima,
- b) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 4.64 Uji Statistik Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.080	2.639	1.167	.250		
Kemampuan	.298	.178	2.673	.003	.210	4.757
Motivasi	.524	.152	3.456	.001	.302	3.309
Disiplin	.180	.196	2.620	.033	.113	8.845

Sumber: Hasil SPSS 24.00 (2020)

Tabel 4.64 diatas menunjukkan hasil uji statistik t antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut penjelasan dari hasil uji statistik parsial:

1) Pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,673 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,003 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan bahwa kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,456 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,620 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,033 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F (*F test*). Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F hitung dengan ketentuan:

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 4.65 Uji Simultan (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1029.209	3	343.070	44.024	.000
Residual	296.124	38	7.793		
Total	1325.333	41			

Sumber: Hasil SPSS 24.00 (2020)

Berdasarkan tabel 4.65 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 44,024 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,61 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

7. Koefisien Determinasi R^2 (*Adjusted R-Square*)

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien korelasi dikatakan kuat jika nilai R berada di atas 0.5 dan mendekati nilai 1. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Nilai *R square* adalah nol sampai dengan satu. Apabila nilai *R square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai *R square*, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Nilai *R square* memiliki kelemahan yaitu nilai *R square* akan meningkat setiap ada penambahan satu variabel independen meskipun variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted R square* untuk mengevaluasi mana model regresi terbaik.

Tabel 4.66 Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.696 ^a	.485	.432	.59396	.938

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2020)

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.66 menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0.432 mempunyai arti bahwa variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar 43,2%. Dengan kata lain 43,2% kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan 56,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Hasil uji regresi berganda yang didapat adalah kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Berikut adalah penjelasan dari hasil penelitian:

1. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis H_1 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,673 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,003 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Menurut Sutrisno (2016:205), kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan pegawai dapat dilihat baik dari sisi tingkat pendidikan dan pengetahuan maupun ketrampilan kerja.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada di Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang terkait kurangnya kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikan setiap pegawai. Tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual dan kemampuan teknis dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Dengan demikian kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual dan kemampuan teknis yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja pegawai.

Identifikasi masalah mengenai pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu dikarenakan kurang pengalaman kerja dan kurang inisiatifnya pegawai dalam menyelesaikan tugas pada

Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Pegawai kurang memiliki kemampuan melaksanakan instruksi kerja dari atasan. pegawai kurang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif, telah terjawab.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis H₂ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,456 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H₀ ditolak, yang menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Menurut Herlambang (2013:133), motivasi merupakan dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, apabila motivasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diinginkan pegawai, maka akan berdampak pada kinerja pegawai. Memberikan motivasi kerja yang baik juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor motivasi juga berperan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

Identifikasi masalah mengenai pegawai kurang termotivasi akibat dari kebijakan belum mencapai sasaran, penghargaan yang diterima belum sesuai dan kondisi kerja belum memadai pada Kantor Camat Sunggal

Kabupaten Deli Serdang. Pegawai juga belum mendapatkan bonus dari hasil prestasi kerja yang akan meningkatkan kinerja pegawai, telah terjawab.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis H₃ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,620 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,033 < 0,05$, maka H_a diterima dan H₀ ditolak, yang menyatakan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:134), disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang pegawai dalam suatu instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Dengan adanya disiplin kerja pegawai, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan pegawai berdasarkan tujuan dan kemampuan yang dimiliki setiap pegawai, teladan pimpinan dalam memimpin sebuah organisasi/instansi dan sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai sehingga pegawai menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi. Dengan memiliki pegawai yang taat akan peraturan maka tingkat disiplin kerja akan semakin baik dan kinerja pegawai akan semakin meningkat sehingga akan membantu organisasi/instansi dalam mencapai tujuan organisasi.

Identifikasi masalah mengenai pegawai kurang disiplin, hal ini terjadi tidak menaati peraturan ditetapkan dan datang terlambat dan pulang sebelum waktunya pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang, telah terjawab.

4. Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis H_4 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: kemampuan, motivasi kerja dan didiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 44,024 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,61 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan kerja itu sendiri seperti kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual dan kemampuan teknis dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, apabila motivasi kerja diberikan sesuai dengan keinginan pegawai, maka akan berdampak pada kinerja pegawai. Dengan membuat peraturan yang baik, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan pegawai melalui loyalitas, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin.

Menurut Yani (2012:117), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Permasalahan yang muncul pada kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang adalah pegawai belum memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan pikiran dan kemampuan yang dimiliki, pegawai belum menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan pegawai kurang memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat terselesaikan jika organisasi/instansi mampu menyesuaikan bidang pekerjaan setiap pegawai berdasarkan kemampuan (*Skill*) yang dimiliki sehingga pegawai akan lebih cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi/instansi dan akan meningkatkan kinerja agar tercapainya tujuan organisasi. Kemudian, tingkat kinerja pegawai juga akan semakin membaik jika pegawai mendapat motivasi seperti kondisi kantor yang nyaman untuk bekerja dan bonus yang diberikan kepada pegawai atas hasil kinerja yang diperoleh pegawai. Peraturan yang dibuat oleh pihak organisasi/instansi harus sesuai dengan standar kerja dan tidak memberatkan pegawai. Jika pegawai tidak merasa keberatan dengan peraturan yang dibuat maka pegawai akan taat, menghormati dan mematuhi peraturan sehingga pegawai menjadi disiplin dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri kemudian akan membantu organisasi/instansi untuk mencapai tujuannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap 40 responden dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang, dimana $t_{hitung} 2,673 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,003 < 0,05$.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang dimana $t_{hitung} 3,456 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kabupaten Deli Serdang, dimana $t_{hitung} 2,620 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,033 < 0,05$.
4. Kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang, dimana $F_{hitung} 44,024 > F_{tabel} 2,61$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian tersebut di atas, maka penulis mencoba mengemukakan saran yang mungkin dapat bermanfaat diantaranya:

1. Disarankan kepada pimpinan Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang untuk mengevaluasi kemampuan, keahlian dan latar belakang pendidikan setiap pegawai. Pimpinan juga harus menempatkan pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing sehingga pegawai mampu mengerjakan seluruh tugas dan tanggung jawab dengan cepat dan tepat. Hal itu merupakan salah satu faktor penunjang untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mampu mencapai tujuan organisasi/instansi pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
2. Disarankan kepada pimpinan Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang untuk dapat memberikan penghargaan pada setiap pegawai yang berprestasi, contohnya memberikan bonus tambahan dan tiket liburan sehingga pegawai menjadi termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja pegawai. Solusi yang dapat dilakukan dengan memperhatikan dan memberikan arahan kepada pegawai yang memiliki kinerja kurang baik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan organisasi/instansi pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
3. Disarankan kepada manajemen Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang untuk membuat peraturan yang tidak membuat pegawai jenuh dalam bekerja agar pegawai merasa nyaman dalam lingkungan pekerjaannya. Manajemen kantor juga harus memberikan fasilitas yang memadai dalam bekerja. Solusi yang dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai adalah

dengan melakukan evaluasi terhadap setiap pegawai sehingga dapat diketahui apa yang dibutuhkan oleh pegawai dalam bekerja.

4. Disarankan kepada pimpinan dan manajemen Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang untuk memperhatikan kinerja pegawai dikarenakan kurangnya kemampuan kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghambat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan alat atau sarana yang memadai agar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak dengan tepat waktu dan memberikan peluang kerja bagi pegawai agar meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Amir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Budhi, Roebing Gunawan. (2017). *Revolusi Karyawan Menjadi SDM yang Disiplin & Produktif*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Darodjat, Tubagus Achmad, (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Deddy Dariansyah, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat Jati, *Jurnal Ippmunindra* Vol.10 No.2 Agustus 2018
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Herlambang, Susatyo. (2013). *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Ignatius Jeffrey, The effect of work motivation, work discipline, and competence On employee performance, *International Journal of Current Advanced Research* Volume 6; Issue 11; November 2017
- Iswatun Chasanah dan Ade Rustiana, Pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip Prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan se-kabupaten batang, *Jurnal Unnes* Vol. 6 No.2 Mei 2017
- Igor Suryantoro, Maswardi.M.Amin and M.Chiar, *The effect of compensation and motivation to spirit at work of elementary school teachers in Hulu Sungai sub-district of Ketapang regency*, *Journal of Education, Teaching and Learning* Volume 3 Number 2 September 2018
- Iman Sudirman dan Mirza Dallyodi, Pengaruh Kemampuan kerja, Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 7 No.1 Mei 2013
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar, A.A.. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Nhat Nguyen Cong and Dung Nguyen Van, Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe an Construction Joints Stock Corporation, *International Journal of Business and Social Science* Vol. 4 No. 6; June 2013
- Ni Luh Sekartini, Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa, *Jurnal Ekonomi & Bisnis* Vol. 3, No 2.
- Nur'aini, Fajar DF. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Quadrant.
- Rusiadi, Nur Subianto dan Rahmat Hidayat. (2014). *Metode Penelitian: Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eview, Amos, Lisrel*. Cet. 2. Medan: USU Press.
- Samsuddin, Harun. (2018). *Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Siswantom H.B. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian : Pendekatan Kuantitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : ANDI.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta : ANDI.
- Supomo, R., & Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Prenadamedia Group.
- Tahmeem Siddiqi and Sadia Tangem, Impact of work environment, compensation and motivation on the Performance of employees in the insurance companies of Bangladesh, *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 15, Issue 9 Juli 2020
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Yani, H.M., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Yudha Indra Permana, Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkup SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 9 No. 5
- Zainal, Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali, *Jurnal Katalogis*, Vol. 4