

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN PENDAPATAN
DAERAH KABUPATEN
DELI SERDANG**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)*

OLEH :

ANGGI MAHARANI SIREGAR

NPM : 1920030025



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MEGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **ANGGI MAHARANI SIREGAR**
Nomor Pokok Mahasiswa : **1920030025**
Program Studi : **Magister Manajemen**
Konsentrasi : **Magister Sumber Daya Manusia (MSDM)**
Judul Tesis : **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG**



Pengesahan Tesis

Medan, 08 Juli 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

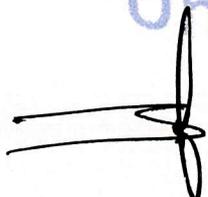

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.


Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.

Diketahui,

Direktur

Ketua Program Studi


Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP


Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H.

PENGESAHAN

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN DELI SERDANG**



ANGGI MAHARANI SIREGAR

NPM : 1920030025

Program Studi : Magister Manajemen

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Kamis, Tanggal 08 Juli 2021

Komisi Penguji

1. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP.**

Ketua

1.....

2. **Prof. Dr. KHARIL ANSARI, M.Pd.**

Sekretaris

2.....

3. **Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA.**

Anggota

3.....

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, 08 Juli 2021

Peneliti



ANGGI MAHARANI SIREGAR

NPM : 1920030025

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan Tesis ini, dimana Tesis ini sangat dibutuhkan penulis dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahaan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan Tesis ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini meskipun tidak begitu sempurna.

Selanjutnya, tidak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Ayahanda Tongku Paradianan Siregar dan Ibunda Halimah Harahap yang merupakan inspirasi bagi penulis serta senantiasa memberikan kasih sayang dan dukungan kepada penulis
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

3. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Fakultas Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendi Pasaribu., M.Si., MA., M.Psi., MH. selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung., S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing saya dalam proses penyelesaian Tesis ini di Fakultas Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Fajar Pasaribu., S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing saya dalam proses penyelesaian Tesis ini di Fakultas Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP selaku Dosen Penguji I yang telah menguji kelayakan tesis saya ini di Fakultas Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Prof. Dr. Khairil Ansari, M.Pd selaku Dosen Penguji II yang telah menguji kelayakan tesis saya ini di Fakultas Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA selaku Dosen Penguji III yang telah menguji kelayakan tesis saya ini di Fakultas Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Seluruh Dosen dan Pegawai beserta Staff Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bantuan kepada penulis sampai terselesaikannya Tesis ini

11. Bapak Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan riset kepada penulis, dan juga banyak membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian
12. Terimakasih untuk Alm Bahri Nasution, Almh Netty Siregar, Almh Yusrani Harahap selaku anggota keluarga yang tentunya selalu mendukung penulis untuk menyelesaikan tesis ini sampai akhir
13. Kepada sahabatku Putri Widya Ningsih S.Pd , Desy Dwi Jayanti S.Pd, Eka Suci Rahmadani SSTP yang tak kenal lelah menyemangati penulis
14. Kepada teman terbaikku cabesa yang terdiri dari Bella Mustika, Elja Salwa, Rika Widya Ningrum, Shavira Amanda, Adinda Paramitha, Nurul Fadhillah dan Kiki Agustiani yang telah menyemangati penulis
15. Kepada teman-teman seperjuangan penulis Ulfiza, Lailan, Sri Wahyuni, Arinda, Maya, Emilan, Intan, dan Roby Sugara tentunya telah mendukung penulis untuk menyelesaikan Tesis ini

Akhir kata penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila Tesis ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan, penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 9 Juni 2021

Penulis,

ANGGI MAHARANIS
1920030025

ABSTRAK

Anggi Maharani Siregar. NPM. 1920030025

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja pegawai, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan metode regresi linear berganda melalui kuesioner dalam skala likert. Sampel penelitian ditentukan dan ditetapkan berdasarkan pada jumlah yang dibutuhkan, melainkan berdasarkan pertimbangan fungsi dan peran informasi sesuai fokus masalah penelitian. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian yaitu 60 orang yang merupakan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Selanjutnya secara simultan diperoleh hasil keseluruhan variabel bebas (kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian yaitu disarankan kepada kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang harus lebih memperhatikan tingkat kemampuan pegawainya demi meningkatkan kinerjanya. Banyak cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk membuat karyawannya memiliki kinerja yang baik, diantaranya adalah memberikan kompensasi yang sesuai. Kompensasi dinilai penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan tersebut. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya adalah yang akan menentukan kinerjanya.

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

ABSTRACT

The Effect Of Work Ability, Motivation And Work Discipline On The Performance Of Employees Of Regional Revenue Agency, Deli Serdang Regency

This study aims to determine and analyze the work ability of employees, motivation and work discipline on the performance of employees of the Regional Revenue Agency of Deli Serdang Regency partially and simultaneously. The research method used is quantitative associative with multiple linear regression method through a questionnaire on a Likert scale. The research sample is determined and determined based on the amount needed, but based on consideration of the function and role of information according to the focus of the research problem. So that the sample in the study is 60 people who are employees of the Regional Revenue Agency of Deli Serdang Regency.

The results showed that partially work ability had a positive and significant effect on employee performance, motivation also had a positive and significant influence on employee performance while work discipline did not have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Revenue Agency of Deli Serdang Regency. Furthermore, simultaneously obtained the results of the overall independent variables (work ability, motivation and work discipline) have a positive and significant influence on the performance of employees of the Regional Revenue Agency of Deli Serdang Regency.

Suggestions that can be given by researchers based on research results are suggested to the leadership of the Regional Revenue Agency of Deli Serdang Regency to pay more attention to the level of ability of their employees in order to improve their performance. There are many ways that can be taken by companies to make their employees have good performance, including providing appropriate compensation. Compensation is considered important for employees, because the amount of compensation reflects the size of the employee's work value. A person's ability is the first measure in improving the performance shown from the results of his work. This means that whether or not a person is able to carry out his work will determine his performance.

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

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	12
2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Pegawai.....	13
2.1.1.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	15
2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja Pegawai.....	17
2.1.2 Kemampuan Kerja.....	19
2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja.....	19
2.1.2.2 Jenis-jenis Kemampuan	20
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	22
2.1.2.4 Indikator Kemampuan Kerja	23
2.1.3 Motivasi.....	24
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	24
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi	25
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	26
2.1.3.4 Indikator Motivasi	27
2.1.4 Disiplin Kerja	28
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	28
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	29
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	29
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja.....	31
2.2 Penelitian Terdahulu.....	32
2.3 Kerangka Konseptual	34
2.4 Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	39
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.5 Jenis dan Sumber Data	42
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.7 Teknik Analisis Data.....	43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	49
4.2. Pembahasan	66

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra Survey Variabel Kemampuan Kerja (X1)	5
Tabel 1.2 Pra Survey Variabel Motivasi (X2).....	6
Tabel 1.3 Pra Survey Variabel Disiplin Kerja (X3).....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Pelaksanaan Waktu Penelitian	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	41
Tabel 3.3 Skala Likert.....	43
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.2 Usia Responden	50
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	51
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	51
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kemampuan Kerja	52
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi	53
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	54
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.11 Koefisien Regresi.....	58
Tabel 4.12 Multikolonieritas.....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	63
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Realisasi Penerimaan Pajak Daerah tahun 2018-2020.....	4
Gambar 2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	35
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	36
Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	36
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Histogram untuk menguji normalitas.....	59
Gambar 4.2 Regresi Normalitas.....	60
Gambar 4.3 Residuals Statistics Kinerja Pegawai	62

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sangatlah penting dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan hal ini disebabkan karena pegawai negeri merupakan unsur utama sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan. Menyadari pentingnya peranan pegawai negeri tersebut pemerintah sudah melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai negeri sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang maksimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional. Berlakunya Undang-Undang No 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Sehingga sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi pemerintah perlu dikelola dengan baik. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang suatu budaya organisasi yang baik.

Kinerja instansi diukur setiap tahun dan dievaluasi pada akhir tahun. Pada beberapa instansi yang melakukan pelayanan sangatlah menjadi sorotan dalam hal penilaian kinerja. Dimana standar pelayanan menjadi tolak ukur keberhasilan instansi tersebut. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam mengukur pajak yang harus dibayarkan kepada pemerintah.

Meningkatkan kinerja pegawai menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup Organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Salah satu

faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen Organisasi harus bisa mengembangkan kemampuan setiap pegawainya agar sesuai dengan kebutuhan Organisasi, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan kerja pegawai merupakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan organisasi. Apabila pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan organisasi. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Persaingan yang ketat akan mendorong Organisasi untuk meningkatkan kemampuan pegawai, agar dapat memenuhi persepsi masyarakat. Selain itu Organisasi perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap pegawainya, sehingga pegawai bisa bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi pegawai agar lebih giat dan aktif dalam bekerja.

Dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja, organisasi juga harus meningkatkan motivasi kerja para pegawai karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat

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

Dalam memberikan motivasi organisasi harus mengetahui karakteristik yang terdapat para pegawai. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar pegawai tidak sama. Karena pegawai memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi sehingga kinerja pegawai bisa terarah dengan baik.

Manusia yang bekerja dalam suatu organisasi harus mempunyai motivasi dan kemampuan kerja yang kuat untuk mengikuti tuntutan jaman dan perubahan yang terus berkembang. Tetapi dalam hal ini motivasi harus diseimbangkan dengan kemampuan manusia tersebut untuk melaksanakan kinerja dalam organisasi. Maka dari itu motivasi dan kemampuan kerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan membuat pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi kepada organisasinya secara maksimal dan selanjutnya akan berdampak kepada hasil kinerja dari pegawai itu sendiri. Namun disamping itu, pegawai juga perlu bersikap disiplin karena disiplin dalam bekerja memiliki peranan penting agar aktivitas didalam organisasi dapat berjalan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Untuk pencapaian kinerja yang baik diperlukan disiplin untuk mendidik pegawai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. “salah satu agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya

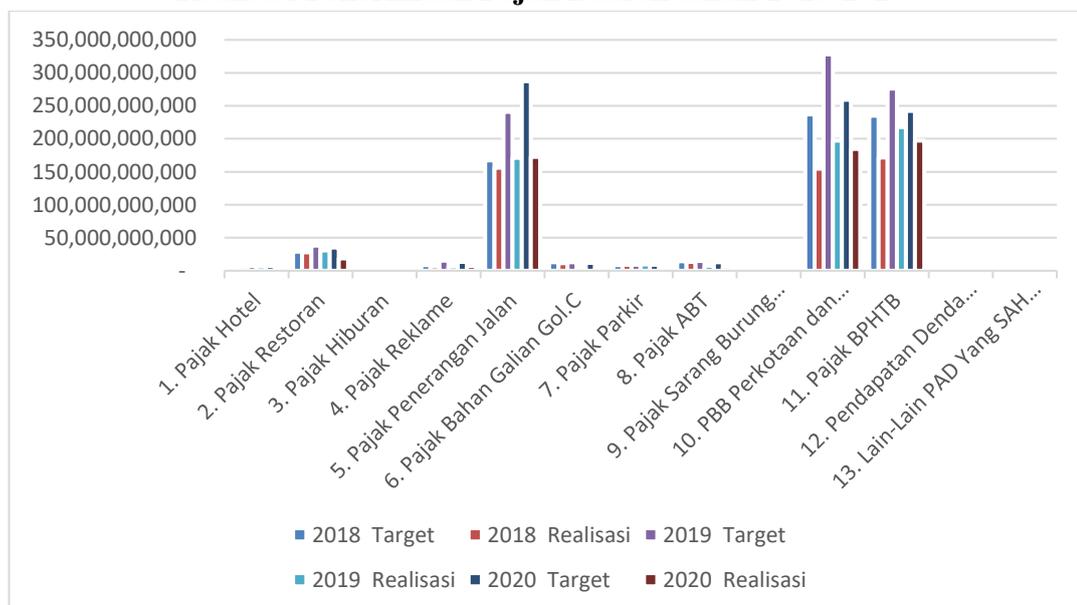
pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu” (Arda, 2017).

Mengacu kepada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, yang mengatur penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah yang penyusunannya didasarkan kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan program dan kegiatan serta agar mampu eksis dan unggul dalam persaingan yang semakin ketat dalam lingkungan organisasi yang berubah sangat cepat seperti dewasa ini, maka suatu instansi pemerintah seperti Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang harus terus menerus melakukan perubahan kearah perbaikan. Perubahan – perubahan tersebut harus disusun dalam suatu tahapan yang konsisten dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja yang berorientasi kepada pencapaian hasil. Untuk itulah Rencana Strategis Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang tahun 2014 – 2019 memuat tentang Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Strategi pencapaian tujuan dan sasaran guna memberikan arah dan gambaran yang jelas terhadap program pembangunan yang akan dilaksanakan ke depan terlebih dalam menghadapi era globalisasi serta berbagai ekses lingkungan yang berskala daerah. Sehingga salah satu misi dari Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang adalah meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor pajak daerah

maupun non sektor daerah. Oleh karena itu peningkatan penerimaan pajak menjadi salah satu tujuan utama Bapenda Deli Serdang.

Namun berdasarkan hasil observasi awal peneliti ditemukan beberapa kendala yang berkaitan dengan kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat melalui penurunan pemungutan pajak pada tahun 2018-2020. Penurunan pemungutan pajak tersebut diduga karena rendahnya kinerja pegawai. Berikut penurunan kinerja pegawai yang dilihat dari penurunan penerimaan pajak pada 3 tahun terakhir sebagaimana tabel berikut dibawah ini:

Gambar 1.1
Realisasi Penerimaan Pajak Daerah tahun 2018-2020



Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang (diolah)

Melalui gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa terdapat ketidaksesuaian antara target dengan realisasi pemungutan pajak pada 3 tahun terakhir, penurunan tersebut terjadi pada setiap aspek meskipun terdapat beberapa aspek yang tidak mengalami penurunan yang signifikan dan menurun setiap tahunnya. Penurunan terbanyak dan terus menurun setiap tahunnya terjadi pada pemungutan pajak PBB perkotaan dan pedesaan yang mengalami penurunan terbanyak ditahun 2020

sebanyak 71,23%. Berdasarkan hasil observasi awal dengan melihat kondisi lapangan dan hasil wawancara dengan petugas pelayanan pemungutan pajak ditemukan bahwa penurunan realisasi tersebut dikarenakan sulitnya perekonomian saat ini apalagi dimasa pandemi, kemudian terbatasnya sumber daya dalam pemungutan pajak tersebut sehingga realisasi pemungutan pajak tidak optimal.

Banyak hal yang mendorong tentang rendahnya kinerja pegawai. Beberapa diantaranya adalah kemampuan kerja pegawai, motivasi pegawai dan disiplin terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Ketiga hal tersebut dapat menjadi pendorong dalam meningkatkan semangat dalam bekerja untuk bekerja secara maksimal.

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

Tabel 1-1
Pra Survey Variabel Kemampuan Kerja (X1)

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

Sumber: Data diolah Penulis 2021

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa penilaian terhadap kemampuan kerja pegawai masih cukup rendah. Adapun fenomena yang terjadi dalam hal kemampuan kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kab Deli

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

Tabel 1-2
Pra Survey Variabel Motivasi (X2)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kab Deli Serdang termotivasi dengan Organisasi yang memberikan fasilitas pengembangan diri terhadap pegawai?	12	60	8	40
2	Apakah Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kab Deli Serdang termotivasi dengan Organisasi yang memberikan jaminan keamanan berupa asuransi jiwa kepada pegawai nya?	9	45	11	55
3	Apakah Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kab Deli Serdang termotivasi dengan <i>reward</i> yang diberikan organisasi kepada pegawai berprestasi?	10	50	10	50

Sumber: Data diolah Penulis 2021

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa penilaian terhadap motivasi kerja pegawai masih cukup rendah. Adapun fenomena yang terjadi dalam hal motivasi pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kab Deli Serdang yaitu pegawai menyuarkan keluhan mengenai kurangnya perhatian organisasi dalam memotivasi pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal dan memahami pekerjaan. Tidak adanya dukungan dari organisasi, mengakibatkan sikap pegawai yang menjadi acuh tidak acuh. Hal tersebut juga dikarenakan

kurangnya komunikasi antar pegawai dengan organisasi apalagi dimasa pandemic covid-19. Pegawai dituntut untuk dapat memungut pajak sesuai dengan target realisasi, namun organisasi belum memberikan solusi terkait kondisi yang ada dilapangan.

Tabel 1-3
Pra Survey Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kab Deli Serdang mematuhi semua peraturan yang ada di organisasi?	12	60	8	40
2	Apakah Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kab Deli Serdang bekerja secara maksimal dalam mencapai target yang telah ditentukan?	9	45	11	55
3	Apakah Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kab Deli Serdang bertanggungjawab terhadap tugas dan tanggungjawabnya?	10	50	10	50

Sumber: Data diolah Penulis 2021

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa penilaian terhadap disiplin kerja pegawai masih cukup rendah. Adapun fenomena yang terjadi dalam hal disiplin pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kab Deli Serdang yaitu masih adanya pegawai yang belum mematuhi aturan di BAPENDA, belum secara maksimal mencapai target yang telah ditentukan. Hal tersebut juga dikarenakan terbatasnya akses pegawai dimasa pandemic covid-19 dalam menjangkau masyarakat. Pegawai dituntut untuk dapat memungut pajak sesuai dengan target realisasi, keterbatasan SDM serta luasnya jangkauan target penyelesaian membuat pegawai kesulitan dalam bekerja.

Kondisi diatas jika terus dibiarkan tanpa adanya penanganan yang serius akan mengakibatkan penurunan kinerja organisasi. Disamping itu, Badan

Pendapatan Daerah Kab Deli Serdang merupakan organisasi milik negara yang berorientasi terhadap pelayanan masyarakat, sehingga jika dari internal organisasi juga mengalami penurunan, tentu akan berdampak terhadap pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mendalam terkait permasalahan diatas dengan mengajukan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang diangkat dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Adanya penurunan pendapatan daerah yang dilihat dari berkurangnya pemungutan pajak.
2. Pegawai masih memiliki kemampuan kerja yang minim terkait pemahaman pekerjaan dan kemampuan mengatasi konflik.
3. Pegawai merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan jabatannya di organisasi.
4. Pegawai kurang mendapatkan motivasi seperti pelatihan dan pengembangan dari organisasi sehingga pegawai tidak memiliki etos kerja yang tinggi.
5. Kurangnya kesadaran pegawai dalam hal disiplin dan bekerja secara maksimal

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian masa peneliti hanya membatasi penelitian pada materi yang berkaitan dengan variabel kemampuan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Dalam hal ini kinerja pegawai yang dimaksud adalah pencapaian target pegawai dan hasil dari pencapaian pemungutan pajak.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kemampuan Kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah Motivasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kemampuan Kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Motivasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Sebagai tambahan wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kemampuan melalui metode eksperimen. Memperoleh informasi dari instansi mengenai pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

2. Secara Praktis

Sebagai bahan masukan kepada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang untuk meningkatkan kemampuan kerja, motivasi dan disiplin pegawai.

3. Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana.

Menurut (Kasmir, 2016) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Rivai & Basri dalam (Masram & Muáh, 2017) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam (Masram & Muáh, 2017) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam (Masram & Muáh, 2017) menyatakan “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Pegawai

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo dalam (Rozarie, 2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan

seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut (Rozarie, 2017) menyebutkan “Penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan dalam rangka Motivasi kepada konsumen/*public* sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron dalam (Rozarie, 2017) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam (Rozarie, 2017) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

- 1) Administrasi penggajian
- 2) Umpan balik kinerja
- 3) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- 4) Mendokumentasi keputusan kepegawaian

- 5) Penghargaan terhadap kinerja individu
- 6) Mengidentifikasi kinerja buruk
- 7) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- 8) Menetapkan keputusan promosi
- 9) Pemberhentian pegawai
- 10) Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja pegawai adalah menciptakan dan memudahkan segala tujuan yang hendak dicapai.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai.

Sebagaimana menurut (Sutrisno, 2017) menyebutkan “faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja pegawai adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan”.

Selanjutnya menurut (Masram & Muáh, 2017) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari:

- 1) Efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas (wewenang).
- 3) Disiplin.

4) Inisiatif.”

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 4) Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut (Wirawan, 2015) mengemukakan dalam melaksanakan kinerja manajer harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu factor internal organisasi, faktor eksternal dan faktor dari pegawai itu sendiri.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut dapat dinilai melalui beberapa hal seperti sebagaimana berikut disampaikan oleh beberapa ahli:

Menurut Simamora dalam (Masram & Muáh, 2017) menyatakan “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja pegawai yaitu:

- 1) Stabilitas dan Konsistensi. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
- 2) Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Efektivitas Individu Anggota Organisasi. Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
- 4) Dapat diukur. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.”

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryono dalam (Masram & Muáh, 2017) “menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

- 1) Kesetiaan.
- 2) Hasil kerja.
- 3) Tanggung jawab.
- 4) Ketaatan.

- 5) Kejujuran.
- 6) Kerjasama.
- 7) Prakarsa.
- 8) Kepemimpinan.”

Adapun penjelasan dari unsur atau indikator diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
- 2) Hasil kerja. Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab. Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
- 4) Ketaatan. Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
- 5) Kejujuran. Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

- 6) Kerjasama. Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- 7) Prakarsa. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
- 8) Kepemimpinan. Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Selanjutnya menurut (Masram & Muáh, 2017) unsur-unsur dalam kinerja adalah prestasi, ketaatan dan prakarsa.

Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

2.1.2 Kemampuan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Menurut (Robbins & Timoty, 2012) kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakberadaan hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai.

Menurut (Bangun, 2012) menyebutkan kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Sutrisno, 2017) yang menyatakan kemampuan kerja adalah sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Sehingga dengan berpikir secara rasional ini seorang pegawai akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungannya secara efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan kemampuan didefinisikan sebagai suatu sikap penilaian diri, pengetahuan dan penguasaan pegawai dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

Menurut (Robbins & Timoty, 2012) kemampuan yang harus dimiliki pegawai yaitu :

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berfikir, menalar, dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah berikut ini :

- a) Kecerdasan angka yaitu kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.
- b) Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata.
- c) Kecepatan persepsi yaitu kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat.

- d) Penalaran induktif yaitu kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.
- e) Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen.
- f) Visualisasi spesial yaitu kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah.
- g) Daya ingat yaitu kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik (*physical abilities*) bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih berstandar. Misalnya, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat yang serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seorang pegawai. Ada 9 kemampuan fisik dasar, adalah sebagai berikut :

- a) Kekuatan dinamis yaitu kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus-menerus.
- b) Kekuatan tubuh yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh, khususnya otot perut.
- c) Kekuatan statis yaitu kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal.
- d) Kekuatan eksplosif yaitu kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.

- e) Fleksibilitas luas yaitu kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin.
- f) Fleksibilitas dinamis yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang.
- g) Koordinasi tubuh yaitu kemampuan mengordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda.
- h) Keseimbangan yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan.
- i) Stamina yaitu kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Kemampuan menjadi faktor penting bagi keberhasilan kinerja pegawai. Kinerja Pegawai, setiap individu harus memaksimalkan kemampuannya agar dapat mencapai kinerja yang memuaskan, karena tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama untuk menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya pada setiap perusahaan tempat ia bekerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Menurut Davis yang dikutip (Mangkunegara, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor:

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi, sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2. Ketrampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

2.1.2.4. Indikator Kamampuan

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja menurut (Robbins & Timoty, 2012) adalah sebagai berikut:

- a. Kesanggupan Kerja Karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- b. Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
- c. Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Selanjutnya menurut (Robbins & Timoty, 2012) yang menjadi indikator kemampuan kerja diantaranya adalah;

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
- b. Pelatihan (*Training*)
- c. Pengalaman (*Experience*)
- d. Keterampilan (*Skill*)
- e. Kesanggupan Kerja

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para

karyawannya, semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerja pegawaidi dalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins & Timoty, 2012).

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

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

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

Selanjutnya menurut (Sutrisno, 2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu rangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Kemudian menurut (Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur demi mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.3.2. Manfaat dan Tujuan Motivasi

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

Menurut (Bangun, 2012) menyebutkan bahwa manfaat pemberian motivasi adalah untuk mengukur intensitas karyawan, pencapaian tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan karyawan.

Selanjutnya menurut (Sutrisno, 2017) menyatakan motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Selanjutnya menurut (Sutrisno, 2017) yang menyatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan.

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

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

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

Menurut (Burhanuddin et al., 2015) menyebutkan faktor-faktor yang menyebabkan motivasi karyawan terdiri dari:

- 1) Prestasi
- 2) Promosi Jabatan
- 3) Pengakuan
- 4) Pekerjaan itu sendiri
- 5) Penghargaan
- 6) Tanggungjawab
- 7) Keberhasilan dalam bekerja
- 8) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Sedangkan faktor-faktor higienis penyebab motivasi terdiri dari:

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

Selanjutnya menurut (Burhanuddin et al., 2015) menyatakan bahwa seseorang termotivasi dapat dipengaruhi atau terdorong karena situasi dan peluang yang ada.

Kemudian menurut (Burhanuddin et al., 2015) menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

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

2.1.3.4. Indikator Motivasi

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

Sebagaimana menurut (Burhanuddin et al., 2015) menyebutkan yang tergolong indikator motivasi kerja adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*ability*).

Selanjutnya menurut (Burhanuddin et al., 2015) menyebutkan motivasi kerja dibentuk oleh dua teori yaitu *content* dan *process*. Adapun penjelasan mengenai dua teori tersebut adalah sebagai berikut:

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

Kemudian (Burhanuddin et al., 2015) juga memiliki teori hierarki yang menjadi motivasi utama tentang kebutuhan manusia yang meliputi:

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

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari sebuah motivasi dapat berasal dari dalam maupun luar diri individu.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2018) “disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan”.

Menurut (Hamali, A, 2016) “disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut (M. Hasibuan, 2012) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut (Handoko, 2014) “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Berdasarkan pengertian disiplin menurut para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan disiplin adalah kemampuan dan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur pada instansi/perusahaan tempat seseorang tersebut bekerja.

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2013) “tujuan dan manfaat disiplin kerja adalah bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal”. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.4.3. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2018) “bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada lima:

- 1) Frekuensi kehadiran. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

- 3) Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Sedangkan menurut (Hamali, A, 2016)“faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

- 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi
- 2) Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.
- 3) Ada tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan
- 4) Dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.
- 5) Ada tidaknya Aturan pasti yang dapat dijadikan Pegangan
- 6) Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dinuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 7) Keberanian Pimpinan dalam mengambil Tindakan dalam mengambil Tindakan. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.
- 8) Ada tidaknya pengawasan Pimpinan
Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
- 9) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh.

2.1.4.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sidanti, 2015) indikator disiplin kerja, yaitu antara lain:

- 1) Kepatuhan karyawan pada jam kerja.
- 2) Kepatuhan pelayanan pada perintah/instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku
- 3) Menggunakan dan memelihara bahan – bahan dan alat – alat perlengkapan Organisasi dengan hati –hati. Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda – tanda pengenalan instansi.
- 4) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi

Selanjutnya menurut (Hasibuan, 2016) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan

5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan, dan
8. Hubungan kemanusiaan

Menurut (Affandi, 2016) Indikator Disiplin Kerja antara lain :

- 1) Masuk kerja tepat waktu
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Sedangkan Dimensi tanggung jawab kerja dengan indikator (Affandi, 2016)

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
2. Target pekerjaan
3. Membuat laporan kerja harian

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Jufrizen, 2017b)	Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan	–Kemampuan –Motivasi –Kinerja Pegawai	Multiple regression	Pertama, pengaruh kemampuan terhadap kinerja perawat. Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Pengaruh yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan atau peningkatan dari kemampuan kerja para perawat maka kinerja perawat pada Rumah Umum Madani Medan juga akan

					<p>mengalami peningkatan. Kedua, pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja para perawat maka kinerja perawat Rumah Sakit Umum Madani juga akan mengalami peningkatan. Dengan</p>
2	(Astuti & Lesmana, 2018)	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	<ul style="list-style-type: none"> -Motivasi -Beban Kerja -Kinerja Pegawai 	Regresi Linear Berdanda	Ada pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan dimana r hitung sebesar 0,349. Nilai koefisien korelasi ganda secara bersama-sama antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja diperoleh $R_{x_1x_2y} = 0,703$.
3	(Prayogi & Nursidin, 2018)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> -Pelatihan -Motivasi Kerja -Kinerja Pegawai 	Regresi Linear Berdanda	Hasil penelitian terlihat secara parsial bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dengan hasil t hitung $> t$ tabel (2, 021 $>$ 2,00). Secara statistik Pelatihan dipengaruhi oleh Kinerja Pegawai atau hipotesis diterima. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dengan t hitung $> t$ tabel (2,717 $>$ 2,00). Secara statistik Motivasi dipengaruhi Kinerja Pegawai, atau hipotesis diterima. Uji F dalam penelitian ini terlihat bahwa F hitung (8,209) $>$ F

					tabel (3,16), dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$, maksudnya Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Mopoli Raya Medan.
4	(J. S. Hasibuan & Handayani, 2017)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan	-Disiplin -Motivasi -Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berdanda	Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh thitung $1,631 < t_{tabel} 2,045$ dengan probabilitas sig. $0,114 > 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima dapat disimpulkan bahwa disiplin (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh

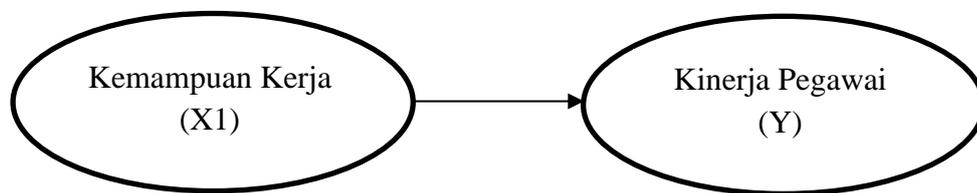
Sumber: Diolah Penulis, 2021

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2016). Kemampuan kerja seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki dengan di dukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Kemampuan kerja pegawai adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dengan menggunakan potensi kecakapan, keterampilan, dan potensi lainnya. Juga dengan meliputi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan aparatur dapat diartikan sebagai seperangkat atribut yang diperlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan (Pabundu, 2014). Pada kondisi tertentu masyarakat menuntut pihak penyedia layanan public untuk memberikan Motivasi yang maksimal dari segi penyelesaian masalah. Sering kali pegawai tidak memenuhi standar penyelesaian permasalahan karena kurangnya kemampuan dalam bekerja. Hal tersebut menjadi permasalahan yang cukup besar yang harus diselesaikan pihak pemerintah.



Gambar 2.1
Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

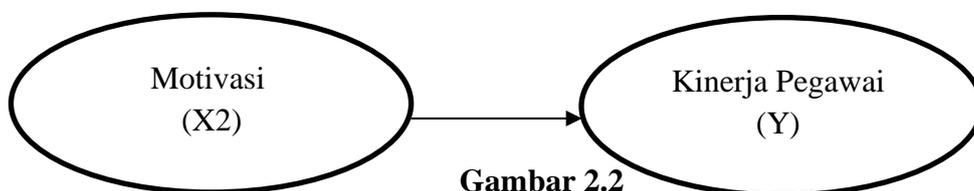
2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standard pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standard yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan memiliki kinerja kurang baik.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu

didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

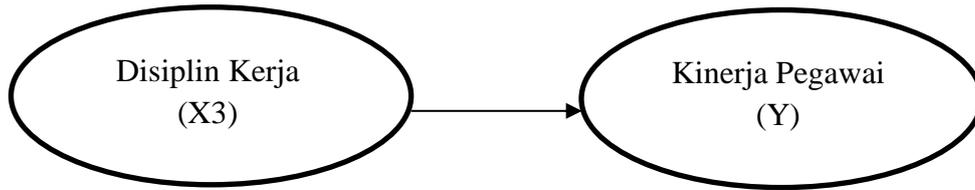
Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Setiawan (2015) menyatakan bahwa pengujian dengan t statistic menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Kemudian penelitian Prayogi & Nursidin (2018) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.



Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa disiplin tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (J Saripuddin, 2017). Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karena dengan disiplin maka seorang pegawai memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. selanjutnya diperkuat dengan penelitian yang dilakukan (Septiasari, 2017) bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada bidang sekretariat dan bidang industri di kantor perindustrian, perdagangan, koperasi usaha mikro kecil menengah provinsi kalimantan timur samarinda.

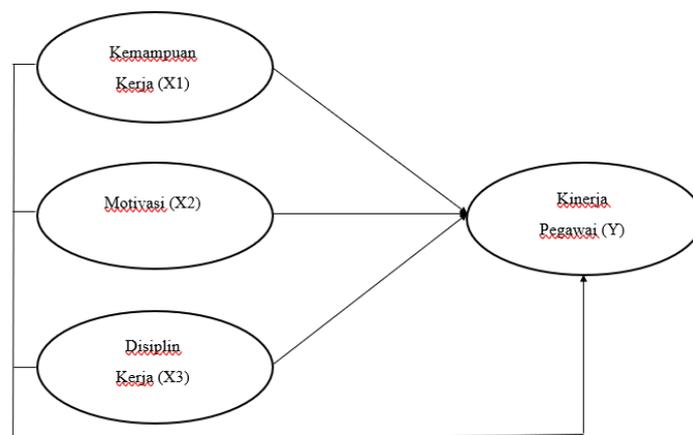


Gambar 2.3
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2.3.4 Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penyelenggaraan pelayanan oleh pemerintah, kepuasan masyarakat merupakan tolak ukur keberhasilan pemerintah dalam menyediakan pelayanan. Dengan cara mengetahui apakah layanan kepada masyarakat tersebut sudah terpenuhi dan sesuai dengan yang diwajibkan oleh Pemerintah yang termuat dalam Standar pelayanan. Kualitas pelayanan yang baik akan tercermin melalui kinerja pegawai dalam bekerja.

Selanjutnya kinerja pegawai tersebut akan terbentuk melalui beberapa faktor pendukung atau pembentuknya, seperti kemampuan kerja, motivasi maupun disiplin diri pegawai itu sendiri. Oleh sebab itu, dibutuhkan kesadaran yang tinggi dari pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan.



Gambar 2.4
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2018). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
4. Kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

BAB 3
METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain (Sugiyono, 2018).

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian berlokasi di Jalan Sudirman, Lubuk Pakam, Deli Serdang ,
Sumatra Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan dari bulan Januari 2021 sampai dengan
selesai

Tabel 3.1.
Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Keterangan	Tahun/Bulan															
		Jan-Feb 2021				Mar-Apr 2021				Mei-Jun 2021				Juli 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																
2	Pengajuan Judul																
3	Pembuatan Tesis																
4	Bimbingan Tesis																
5	Seminar Tesis																
6	Pengumpulan Data																
9	Bimbingan Skripsi																
10	Meja Hiaju																

3.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tersebut yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 98 orang yang berstatus PNS di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat, dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian. Penarikan sampel dilakukan dengan metode penarikan sampel yang sesuai dengan kebutuhan penelitian yaitu sebanyak 60 orang Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur suatu variabel. Definisi operasional bertujuan untuk mengubah suatu konsep menjadi suatu

kalimat yang dapat menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati yang diukur.

Pada penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang diteliti, yaitu kemampuan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai variabel bebas, serta disiplin (X_3) dan kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Variabel tersebut akan diperjelas dalam indikator dan diukur oleh instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup dan dirahasiakan sesuai dengan persyaratan skala likert. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
Kemampuan Kerja Pegawai (X_1)	Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan (Knowledge) 2. Pelatihan (training) 3. Pengalaman (experience) 4. Keterampilan (Skill) 5. Kesanggupan kerja
Motivasi (X_2)	Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Keamanan, 3. Hal memiliki dan kebutuhan akan cinta kasih 4. Kebutuhan-Kebutuhan Harga Diri 5. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri
Disiplin (X_3)	Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan, 2. Target Pekerjaan, 3. Penggunaan Waktu secara Efektif, 4. Memiliki Laporan Kerja Harian serta 5. Masuk Kerja Tepat Waktu

Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja. 2. Tanggung jawab. 3. Ketaatan. 4. Kerjasama. 5. Kepemimpinan.
---------------------	---	--

Sumber: Diolah Penulis, 2021

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan instansi, struktur organisasi, dan uraian tugas instansi yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungandengan topik penelitian.

2. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak terkait yang berhubungan dengan penelitian.

3. Kuesioner

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara kuisoner (angket) sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

Jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
a. Sangat Setuju/Tepat	5
b. Setuju /Tepat	4
c. Kurang Setuju /Tepat	3
d. Tidak Setuju /Tepat	2
e. Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017)metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan

kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

3.7.1. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2017) uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Metode yang dapat digunakan untuk uji normalitas antara lain yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance*. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Menurut (Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas/independent variabel. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan dalam sebuah model regresi. Menurut (Ghozali, 2013), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji dalam model regresi jadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain.

Dasar analisis:

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

3.7.2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi linier berganda (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

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

(A et al., 2014)

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Kemampuan Kerja

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin Kerja

e = Error

3.7.3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

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

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

Sugiyono (2017, hal. 212)

Dimana :

t = nilai t hitung

r_{xy} = korelasi variabel X dan Y yang ditemukan

n = jumlah sampel

Keterangan :

- 1) Bila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila hitung $t >$ t tabel, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

b. Uji F (Simultan)

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

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

Dimana :

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Hipotesisnya :

- 1) H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- 2) H_1 : Ada pengaruh signifikan antara kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

a) Tolak H_0 jika yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan atau

$$[\text{Sig} \leq \sigma_{0,05}]$$

b) Terima H_0 jika yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan atau

$$[\text{Sig} > \sigma_{0,05}]$$

3.7.4. Koefisien Determinasi

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

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (*Questioner*) yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk masing-masing variable. Adapun variable yang digunakan yaitu kemampuan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Kuesioner penelitian disebarakan sebanyak 60 set kepada para responden target, yakni pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan ketentuan penelitian skala *likert* dipahami bahwa berlaku baik di dalam menghitung semua variabel penelitian. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1. Pada penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *regresi linear berganda*.

4.1.1 Deskripsi Identitas Responden

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

- 1) Berdasarkan jenis kelamin.

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin dari 60 responden, dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	32	53.3	53.3	53.3
Perempuan	28	46.7	46.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Angket Penelitian (Diolah 2021)

Dari tabel diatas total responden adalah sebanyak 60 orang, berdasarkan jenis kelamin responden dapat diketahui 32 responden dengan persentase 53,3% responden laki-laki dan 28 responden dengan persentase 46,7% responden perempuan. Berdasarkan tabel diatas pegawai berjenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini meskipun perbandingannya tidak terlalu jauh.

2) Berdasarkan usia

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

Tabel 4.2
Usia Responden
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-35 Tahun	31	51.7	51.7	51.7
36-45 Tahun	24	40.0	40.0	91.7
46-55 Tahun	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Angket Penelitian (Diolah 2021)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden berada pada usia 25-35 tahun dapat diketahui 31 responden dengan persentase 51,7% dan 36-45 tahun dapat diketahui 24 responden dengan persentase 40% dan usia dengan rentang 46-55 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 8,3%. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa data didominasi oleh responden berusia pada rentang 25-35 tahun. Kondisi usia ini relevan dengan penelitian kita terkait kinerja dengan kemampuan, motivasi dan disiplin didalamnya, karena pegawai pada rentang usia tersebut sedang berada dimasa habituasi untuk menentukan jenjang karir selanjutnya.

3) Berdasarkan Pendidikan

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

Tabel 4.3
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D-3	19	31.7	31.7	31.7
S-1 (Sarjana)	22	36.7	36.7	68.3
S-2 (Magister)	19	31.7	31.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Angket Penelitian (Diolah 2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu responden yang memiliki jenjang pendidikan D-3 sebanyak 19 responden 31,7%, selanjutnya S-1 sebanyak 22 responden dengan perolehan 36,7% dan selanjutnya yang memiliki jenjang Pendidikan S-2 sebesar 19 responden dengan perolehan 31,7%. Sehingga data didominasi oleh responden berlatar belakang pendidikan S-1.

4) Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat persentasenya karakteristik responden melalui masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	10	16.7	16.7	16.7
6-15 Tahun	22	36.7	36.7	53.3
16-25 Tahun	25	41.7	41.7	95.0
> 25 Tahun	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Angket Penelitian (Diolah 2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu responden yang memiliki masa kerja dengan rentang kerja 1-5

tahun sebanyak 10 responden (16,7%), 6-15 tahun sebanyak 22 responden (36,7%), 16-25 tahun (41,7%) serta >25 tahun sebanyak 3 responden (5%). Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden yang mendominasi penelitian ini yaitu responden yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun, hal ini membuktikan bahwa penurunan kinerja pegawai harus segera ditingkatkan karena banyaknya pegawai berpengalaman seharusnya dapat memberikan kinerja yang baik.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja pegawai (Y) dan tiga variabel bebas (*independent variabel*) yang terdiri dari kemampuan kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3)

4.1.2.1 Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive Frekuensi* pada SPSS 25.0

Tabel. 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kemampuan Kerja

Variabel	Pernyataan	Jawaban Alternatif					Total
		SS	S	N	TS	STS	
Kemampuan Kerja	Pernyataan 1	11	25	13	11	0	60
	Pernyataan 2	13	27	5	15	0	60
	Pernyataan 3	12	26	21	1	0	60
	Pernyataan 4	9	21	27	3	0	60
	Pernyataan 5	13	24	14	9	0	60
	Pernyataan 6	11	28	12	9	0	60
	Pernyataan 7	7	34	17	2	0	60
	Pernyataan 8	11	27	13	9	0	60
	Pernyataan 9	14	25	13	8	0	60
	Pernyataan 10	13	25	7	15	0	60
Total Score		114	262	142	82	0	

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel 4.5 diatas terlihat bahwa nilai penjumlahan dari kuesioner terkait kemampuan kerja secara umum menyetujui pernyataan pada kuesioner atau dapat dikatakan hasil kuesioner bernilai positif. Pernyataan dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 7 terkait pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya, hal tersebut bermakna bahwa pekerjaan yang diterima oleh pegawai Badan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang sudah sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki oleh pegawai.

4.1.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat disajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive Frekuensi* pada SPSS 25.0

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi

Variabel	Pernyataan	Jawaban Alternatif					Total
		SS	S	N	TS	STS	
Motivasi	Pernyataan 1	9	24	14	13	0	60
	Pernyataan 2	14	31	5	10	0	60
	Pernyataan 3	17	25	13	5	0	60
	Pernyataan 4	11	27	16	6	0	60
	Pernyataan 5	11	29	13	7	0	60
	Pernyataan 6	6	41	4	9	0	60
	Pernyataan 7	9	34	16	1	0	60
	Pernyataan 8	9	27	14	10	0	60
	Pernyataan 9	14	30	7	9	0	60
	Pernyataan 10	17	24	11	8	0	60
Total Score		117	292	113	78	0	

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel 4.6 diatas terlihat bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan terkait variabel motivasi didominasi oleh hasil responden yang menjawab setuju, hal tersebut membuktikan bahwa motivasi memiliki peranan penting dalam hal kinerja pegawai. Selanjutnya pernyataan 6 memiliki perolehan nilai terbanyak

terkait Badan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang mendengar keluhan kesah pegawainya. Hal ini bermakna bahwa perhatian organisasi terhadap pegawainya saat menentukan optimalisasi kerja yang dapat dilakukannya. Karena pegawai yang merasa dihargai akan cenderung bekerja secara maksimal, sehingga peningkatan kerja pegawai tentu akan meningkatkan kinerjanya.

4.1.2.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive Frekuensi* pada SPSS 25.0

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Pernyataan	Jawaban Alternatif					Total
		SS	S	N	TS	STS	
Disiplin Kerja	Pernyataan 1	11	22	16	11	0	60
	Pernyataan 2	12	29	4	15	0	60
	Pernyataan 3	12	28	19	1	0	60
	Pernyataan 4	9	23	23	5	0	60
	Pernyataan 5	10	27	15	8	0	60
	Pernyataan 6	10	31	11	8	0	60
	Pernyataan 7	8	28	20	4	0	60
	Pernyataan 8	11	26	16	7	0	60
	Pernyataan 9	12	29	10	9	0	60
	Pernyataan 10	14	29	7	10	0	60
Total Score		109	272	141	78	0	

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel 4.7 diatas terlihat bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan disiplin kerja diperoleh nilai yang cukup tinggi pada jawaban setuju (S) sebesar 272 jawaban untuk keseluruhan pernyataan, dan pernyataan 6 memiliki perolehan nilai tertinggi dengan pernyataan hasil kerja yang pegawai berikan sesuai dengan target yang diberikan oleh organisasi. Hasil ini berbanding terbalik dengan fenomena awal dimana penurunan kinerja pegawai salah satunya dikarenakan pegawai tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan. Sehingga berdasarkan

kondisi tersebut perlu dikaji apakah pegawai yang memiliki kurang kesadaran akan kondisi yang ada di organisasi atau pegawai memang benar sudah cukup bekerja secara optimal sesuai dengan target yang diberikan.

4.1.2.4 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini dapat di sajikan dibawah ini, dimana peneliti menggunakan *Statistic Descriptive Frekuensi* pada SPSS 25.0

Tabel. 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	Jawaban Alternatif					Total
		SS	S	N	TS	STS	
Kinerja Pegawai	Pernyataan 1	9	29	9	13	0	60
	Pernyataan 2	14	34	8	4	0	60
	Pernyataan 3	14	22	20	4	0	60
	Pernyataan 4	11	29	10	10	0	60
	Pernyataan 5	13	27	12	8	0	60
	Pernyataan 6	8	39	9	4	0	60
	Pernyataan 7	11	32	11	6	0	60
	Pernyataan 8	10	26	12	12	0	60
	Pernyataan 9	13	32	4	11	0	60
	Pernyataan 10	17	25	14	4	0	60
Total Score		120	295	14	4	0	

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel 4.8 diatas terlihat bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan variabel kinerja pegawai didominasi oleh jawaban setuju (S) sebesar 295, dan nilai pernyataan tertinggi terdapat pada pernyataan 6 yaitu tentang pegawai yang bekerja sesuai dengan budaya dan lingkungan perusahaan. Hal ini bermaksa bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang bekerja sesuai dengan kondisi lingkungannya.

4.1.3 Analisis Data

4.1.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

No	ButirPernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	Pernyataan 1	0,912	0,2542	Valid
	Pernyataan 2	0,947	0,2542	Valid
	Pernyataan 3	0,477	0,2542	Valid
	Pernyataan 4	0,778	0,2542	Valid
	Pernyataan 5	0,936	0,2542	Valid
	Pernyataan 6	0,936	0,2542	Valid
	Pernyataan 7	0,881	0,2542	Valid
	Pernyataan 8	0,912	0,2542	Valid
	Pernyataan 9	0,968	0,2542	Valid
	Pernyataan 10	0,943	0,2542	Valid
Motivasi (X2)	Pernyataan 1	0,682	0,2542	Valid
	Pernyataan 2	0,729	0,2542	Valid
	Pernyataan 3	0,823	0,2542	Valid
	Pernyataan 4	0,658	0,2542	Valid
	Pernyataan 5	0,658	0,2542	Valid
	Pernyataan 6	0,406	0,2542	Valid
	Pernyataan 7	0,823	0,2542	Valid
	Pernyataan 8	0,682	0,2542	Valid
	Pernyataan 9	0,729	0,2542	Valid
	Pernyataan 10	0,823	0,2542	Valid
Disiplin Kerja (X3)	Pernyataan 1	0,970	0,2542	Valid
	Pernyataan 2	0,949	0,2542	Valid
	Pernyataan 3	0,465	0,2542	Valid
	Pernyataan 4	0,824	0,2542	Valid
	Pernyataan 5	0,970	0,2542	Valid
	Pernyataan 6	0,970	0,2542	Valid
	Pernyataan 7	0,883	0,2542	Valid
	Pernyataan 8	0,970	0,2542	Valid

	Pernyataan 9	0,970	0,2542	Valid
	Pernyataan 10	0,949	0,2542	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,882	0,2542	Valid
	Pernyataan 2	0,598	0,2542	Valid
	Pernyataan 3	0,598	0,2542	Valid
	Pernyataan 4	0,838	0,2542	Valid
	Pernyataan 5	0,687	0,2542	Valid
	Pernyataan 6	0,687	0,2542	Valid
	Pernyataan 7	0,709	0,2542	Valid
	Pernyataan 8	0,882	0,2542	Valid
	Pernyataan 9	0,877	0,2542	Valid
	Pernyataan 10	0,877	0,2542	Valid

Sumber: Hasil pengolahan Data (2021)

Berdasarkan data pengolahan data di atas, diperoleh nilai r tabel dengan nilai signifikansi 5% sehingga $df=n-2$, $df=60-2= 58$, maka r tabel sebesar 0,2542. Selanjutnya berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir item X_1 , X_2 , X_3 dan Y dinyatakan *valid*.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kemampuan Kerja (X_1)	0,966	Reliabel
2	Motivasi (X_2)	0,884	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X_3)	0,973	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,922	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan Data (2021)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa X_1 , X_2 , X_3 memiliki nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) $> 0,6$ maka kesimpulannya instrument yang diuji adalah reliabilitas yang baik.

4.1.3.2. Regresi Linear Berganda

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

Tabel 4.11
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.209	4.467		2.285	.026
Kemampuan Kerja	.838	.101	1.038	8.265	.000
Motivasi	.584	.115	.541	5.060	.000
Disiplin Kerja	-.686	.122	-.788	-5.626	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2021

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

$$Y = 10.209 + 0,838 X_1 + 0,584 X_2 - 0,686 X_3$$

Interprestasi dari persamaan linear berganda adalah:

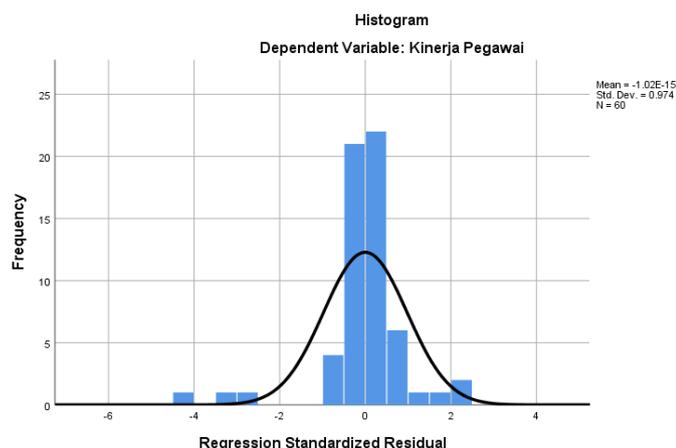
- a. Nilai konstanta (a) sebesar 10.209 maka nilai konstanta bernilai positif artinya nilai variabel kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja dianggap 1 (satuan) yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Nilai koefisien X_1 bernilai positif jika terjadi peningkatan kemampuan kerja sebesar 1 (satuan), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,838. Artinya jika kemampuan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.
- c. Nilai koefisien X_2 bernilai positif, yaitu jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 (satuan), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,584. Artinya jika motivasi pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.

- d. Nilai koefisien X_3 bernilai negatif, yaitu jika terjadi penurunan disiplin kerja sebesar 1 (satuan), maka kinerja pegawai (Y) akan turun sebesar 0,686. Artinya jika disiplin kerja pegawai menurun maka kinerja pegawai juga ikut menurun.

4.1.3.3. Uji Asumsi Klasik

4.1.3.3.1. Uji Normalitas

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



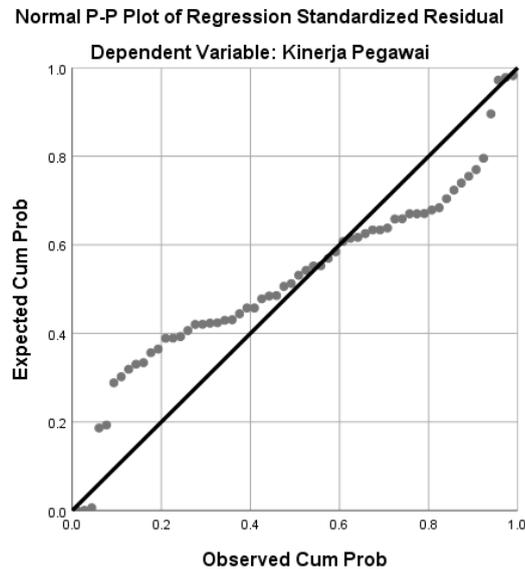
Gambar 4-1

Histogram untuk menguji normalitas

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2021

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogram nya menunjukkan pola

distribusi normal (menyerupai lonceng), sehingga dapat dikatakan regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Regresi Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2021

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

4.1.3.3.2. Uji Multikolonieritas

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

Tabel 4.12
Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.209	4.467		
Kemampuan Kerja	.838	.101	.488	2.048
Motivasi	.584	.115	.674	1.483
Disiplin Kerja	-.686	.122	.393	2.545

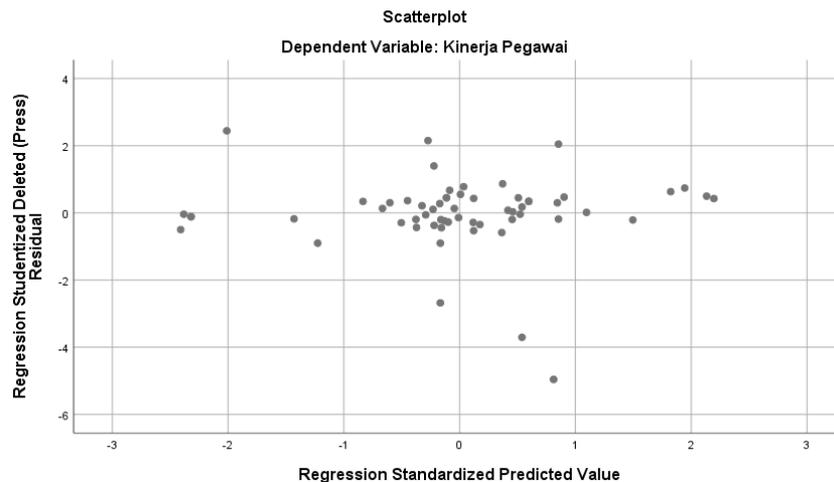
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2021

Variabel kemampuan kerja memiliki nilai VIF sebesar 2.048 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,488, selanjutnya motivasi memiliki nilai VIF sebesar 1.483 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,674 kemudian disiplin kerja memiliki nilai VIF sebesar 2.545 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,393 artinya ketiga variabel terbebas dari multikolonieritas (karena tidak melebihi 4 atau 5).

4.1.3.3.3. Uji Heteroskedastisitas

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

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



Gambar 4.3.
Residuals Statistics Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2021

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

4.1.3.4. Uji Hipotesis

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

4.1.3.4.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengujian ini menggunakan kriteria:

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

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

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

Tabel 4.13
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.209	4.467		2.285	.026
Kemampuan Kerja	.838	.101	1.038	8.265	.000
Motivasi	.584	.115	.541	5.060	.000
Disiplin Kerja	-.686	.122	-.788	-5.626	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2021

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan ($n-k-1$), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel, mana $60-4-1=55$. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} X1 = 8.265$$

$$t_{hitung} X2 = 5.060$$

$$t_{hitung} X3 = -5.626$$

$$t_{tabel} = 2.00404$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} 8.265 > t_{tabel} 2.00404$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak

artinya variabel kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya variabel motivasi memiliki nilai $t_{hitung} 5.060 > t_{tabel} 2.00404$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dan variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} -5.626 < t_{tabel} 2.00404$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.1.3.4.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent (kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengujian ini menggunakan kriteria jika $p\text{-value} <$ dari *level of significant* yang ditentukan maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, atau dapat melihat nilai F. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersamaan variable Independent berpengaruh terhadap variabel dependen. F_{tabel} dapat dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel dependen dan independent. Maka $df_1 = 4 - 1 = 3$ kemudian $df_2 = 60 - 4 = 56$, maka didapat F_{tabel} nya adalah 2,77.

Tabel 4.14
 Hasil Uji F
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1372.559	3	457.520	24.610	.000 ^b
Residual	1041.091	56	18.591		
Total	2413.650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24.610 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,77 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga

Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (kemampuan kerja); X_2 (motivasi) dan X_3 (disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

4.1.3.5. Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.15
 Hasil Uji Determinasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.546	4.31172

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data (2021)

Dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,569$ dan $R^2(R \text{ square}) = 0,546$. Artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan didalam variabel kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 54,6%, sedangkan sisanya (45,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang, yang berarti kinerja pegawai juga akan meningkat apabila kemampuan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang membaik dan begitu sebaliknya.

Melalui pengujian hipotesis tersebut maka penelitian ini telah berhasil menjelaskan keberartian pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dilokasi penelitian ini dan telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Handoko, 2014) dimana kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Hal tersebut juga didukung oleh pendapat (Robbins & Timoty, 2012) yang menyebutkan kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakberadaan hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti jika seorang pegawai ingin memiliki kinerja yang baik maka ia juga harus meningkatkan kualitas yang ada pada dirinya melalui kemampuan yang ia miliki.

Sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017a; Muliharta, 2015; Prasetyo et al., 2015) yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai sig lebih kecil dari 0,005. Hasil tersebut bermakna peningkatan motivasi pegawai akan turut meningkatkan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Kinerja pegawai dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standard pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standard yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai memiliki kinerja kurang baik.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Menurut (Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah

yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Atau dengan kata lain motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur demi mencapai suatu tujuan tertentu. Sehingga pegawai yang termotivasi akan cenderung bekerja secara maksimal dan hal tersebut tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Lesmana, 2018; Datu et al., 2017; Farisi et al., 2020; Rosmaini & Tanjung, 2019; Jasman Saripuddin, 2017) yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hal ini bermakna bahwa peningkatan atau penurunan tingkat disiplin kerja pegawai tidak turut berdampak kepada kinerja pegawai.

Menurut (Hamali, A, 2016) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting bagi kinerja pegawai, karena dengan disiplin yang tinggi kinerja pegawai akan meningkat, selain itu teladan pimpinan juga merupakan tolak ukur yang baik bagi setiap pegawai dalam bekerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2020; Prayogi et al.,

2019; J Saripuddin, 2017; SE., MM. & Faka, 2018) namun berbanding terbalik dengan penelitian ini dimana hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Berdasarkan hasil pengolahan data secara simultan diperoleh hasil yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hal ini bermakna jika terdapat peningkatan pada kemampuan yang dimiliki pegawai, pegawai merasa termotivasi untuk bekerja dan meningkatnya disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan turut meningkat. Kinerja yang baik tentu akan berdampak kepada produktivitas serta kinerja organisasi.

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, tidak ada pelaku bisnis dari sektor manapun yang menginginkan kinerjanya menurun. Suatu organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu organisasi. Disiplin kerja pegawai adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi

akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijakan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku. Pemberian kompensasi akan mendorong pegawai bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas-tugas yang dilaksanakannya yang berarti bahwa pegawai negeri sipil itu sudah berdisiplin baik. Pegawai negeri sipil yang memiliki disiplin baik akhirnya akan meningkatkan kinerjanya

Sedangkan motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa. Organisasi apapun namanya, dan jenisnya harus memiliki pegawai yang berkemampuan kerja dan bermotivasi yang baik, karena dengan kemampuan kerja yang baik maka pekerjaan-pekerjaan yang ada di Kantor akan terselesaikan dengan baik dan target organisasi akan tercapai. Dalam fungsi operasional manajemen, kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat perlu diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi lain yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis.

Sehingga berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ambarani, 2017; Malka et al., 2020; Sekartini, 2016) yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kemampuan kerja, motivasi

dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya jika dilihat dari persentase besarnya yang dilihat dari nilai $R = 0,569$ dan R^2 (R square) = 0,546. Artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan didalam variabel kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 54,6%, sedangkan sisanya (45,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Secara parsial kemampuan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
2. Motivasi juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
3. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
4. Secara simultan diperoleh hasil keseluruhan variabel independen (kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja) bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang secara positif .

5.2. Saran

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan, peneliti mencoba memberikan saran atau masukan terkait penelitian ini yaitu sbb:

1. Disarankan kepada Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang harus lebih memperhatikan tingkat kemampuan pegawainya demi meningkatkan kinerjanya. Karena pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan cenderung lebih mudah dan mengetahui apa yang harus dikerjakan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab maupun

persoalan yang ada. Dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai, Perusahaan dapat memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya.

2. Banyak cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk membuat pegawai memiliki kinerja yang baik, diantaranya adalah memberikan kompensasi yang sesuai. Kompensasi dinilai penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai tersebut.
3. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya, kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh disiplin kerja yang baik agar pekerjaan yang dilakukan dapat memiliki hasil yang optimal.
4. Pihak peneliti lain dapat melakukan atau memperluas penelitian di luar variabel yang peneliti lakukan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A, J., Irfan, & Manurung, S. T. M. (2014). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Umsu Pers.
- Affandi. (2016a). *Dimensi dan Tanggung Jawab Indikator*.
- Affandi. (2016b). *Indikator Disiplin Kerja*.
- Ambarani, D. N. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada Kasus PT. Taspen Surakarta). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Burhanuddin, Y., Arif, A., & M Nur, R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah*. RajaGrafindo Persada.
- Datu, S. N., Adolfina, A., & O.H, D. L. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 404–413. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.15686>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Hamali, A, Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Handoko. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi kedu).
- Hasibuan. (2016). *Indikator Disiplin Kerja*.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 420–429.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Jufrizen. (2017a). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 73–89.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Muáh. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Muliharta, K. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina pada Tahun 2014. *Management*, 5(1), 1–14.
- Prasetyo, D. T., Musadieg, M. Al, & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 1–9.
- Prayogi, A. M., Lesmana, T. M., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(1), 666–670.
- Prayogi, A. M., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 1(1), 216–222.
- Robbins, P. S., & Timoty, A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Meneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rozarie, R. A. D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Rozarie.
- Saripuddin, J. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kemasindo Nusantara cepat Medan*. 13.
- Saripuddin, Jasman. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 1(1), 1–10.

- SE., MM., N., & Faka, B. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–669.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan, W. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Empat.

LAMPIRAN

KUESIONER

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :.....
2. Jenis Kelamin :
 Laki-laki Perempuan
3. Usia
 25-35 tahun 36-45 tahun 46-55 tahun
 >55 tahun
4. Pendidikan Terakhir
 SMA/SMK Diploma S-1 (Sarjana)
 S-2 (Magister)
5. Lama Bekerja
 1-5 Tahun 6-15 Tahun 16-25 Tahun
 >25 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (√) pada pernyataan dibawah ini sesuai pendapat saudara sendiri yang paling tepat. Adapun alternatif jawaban terdiri dari :

1. Skala Pengukuran Likert Variabel Eksogen Personal Selling (X_1), Distribusi (X_2), dan Regulasi (Z) Moderator

(SS) : Sangat Setuju	(TS) : Tidak Setuju
(S) : Setuju	(STS) : Sangat Tidak Setuju
(N) : Netral	

Definisi Operasional

1. Kemampuan Kerja (X_1)

Menurut Bangun (2012) tentang kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Maka dengan demikian definisi operasional terkait kemampuan kerja yaitu suatu kondisi dimana pegawai memberikan keseluruhan fokus dan kemampuannya untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan yang diinginkan oleh Perusahaan. Oleh karena itu indikator yang membentuk kemampuan kerja dalam penelitian ini yaitu (1) Pengetahuan (*Knowledge*), (2) Pelatihan (*Training*), (3) Pengalaman (*Experience*), (4) Keterampilan (*Skill*) dan (5) Kesanggupan kerja.

1.1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Indikator dari pengetahuan sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Mengetahui tugas dan tanggungjawab dengan baik
- b. Memahami budaya dan lingkungan kerja dengan baik

1.2. Pelatihan (*Training*)

Indikator dari pelatihan sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Perusahaan memberikan pelatihan (training) kepada seluruh pegawai
- b. Sesuai dengan kebutuhan pegawai

1.3. Pengalaman (*Experience*)

Indikator dari pengalaman sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Pekerjaan diberikan sesuai dengan pengalaman pegawai
- b. Diberikan kesempatan untuk pindah divisi

1.4. Keterampilan (*Skill*)

Indikator dari keterampilan sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai
- b. Pegawai tidak hanya memiliki satu keterampilan

1.5. Kesanggupan kerja

Indikator dari kesanggupan kerja sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Sesuai dengan beban kerja
- b. Mencapai target yang diharapkan perusahaan

2. Motivasi (X₂)

Menurut (Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Dengan demikian definisi operasional dari motivasi adalah suatu upaya untuk memberikan performa, sikap yang baik kepada objek yang ingin diberi pelayanan untuk mencapai kepuasan pegawai. Oleh karena itu indikator dari kualitas pelayanan dalam studi ini yaitu (1) Kebutuhan Fisik (2) Kebutuhan Keamanan, (3) Hal memiliki dan kebutuhan akan cinta kasih, (4) Kebutuhan-Kebutuhan Harga Diri dan (5) Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

2.1.Kebutuhan Fisik

Indikator dari reliabilitas sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Fasilitas pengembangan diri karyawan
- b. Jaminan Kesehatan

2.2.Kebutuhan Keamanan

Indikator dari daya tanggap sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. standart SOP K3 yang baik kepada karyawan
- b. jaminan keamanan berupa asuransi jiwa kepada karyawan

2.3.Hal memiliki dan kebutuhan akan cinta kasih

Indikator dari jaminan sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Perhatian Perusahaan
- b. Simpati Perusahaan

2.4.Kebutuhan-Kebutuhan Harga Diri

Indikator dari empati sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Penghargaan Pegawai
- b. Kepedulian Organisasi

2.5.Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Indikator dari bukti fisik sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Mengekspresikan diri pegawai
- b. Pemberian saran pegawai

3. Disiplin Kerja (X₃)

Menurut (Hamali, A, 2016) “disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarfela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Dengan demikian secara operasional disiplin kerja merupakan karakter seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara tuntas dan bertanggungjawab. Oleh karena itu indikator pembentuk disiplin kerja dalam penelitian ini yaitu (1) Menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan, (2) Target Pekerjaan, (3) Penggunaan Waktu secara Efektif, (4) Memiliki Laporan Kerja Harian serta (5) Masuk Kerja Tepat Waktu

3.1.Menaati semua peraturan Organisasi atau Perusahaan

Indikator dari prosedur pelayanan sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Pegawai tunduk dan patuh terhadap peraturan perusahaan
- b. Peraturan yang ada di organisasi sesuai dengan kondisi lingkungan kerja

3.2.Target Pekerjaan

Indikator dari waktu pelayanan sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Pegawai mendapatkan target pekerjaan yang sesuai kemampuannya
- b. Target yang diberikan perusahaan sesuai kebutuhan

3.3.Penggunaan Waktu Secara Efektif

Indikator dari kompetensi pelaksana sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- b. Hasil kerja yang diberikan sesuai dengan target perusahaan

3.4.Memiliki Laporan Kerja Harian

Indikator dari perilaku pelaksana sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Pegawai memiliki laporan kerja harian
- b. Pegawai mencapai tugas dan tanggungjawab harian

3.5.Masuk Kerja Tepat Waktu

Indikator dari Pengaduan Saran dan Masukan sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Pegawai masuk kerja sesuai dengan prosedur
- b. Jadwal kerja kantor sesuai dengan budaya kerja di perusahaan

4. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dengan demikian secara operasional kinerja merupakan output yang diberikan oleh pelaku pekerjaan baik melalui hasil kerja maupun sikap dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu indikator yang membentuk kinerja pegawai dalam studi ini yaitu (1) Hasil kerja, (2) Tanggung jawab, (3) Ketaatan, (4) Kerjasama dan (5) Kepemimpinan.

4.1. Hasil kerja

Indikator dari hasil kerja sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Sesuai dengan target perusahaan
- b. Optimal sesuai dengan kemampuan pegawai

4.2. Tanggung jawab

Indikator dari tanggung jawab sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Pekerjaan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan
- b. Pegawai saling bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan

4.3. Ketaatan

Indikator dari ketaatan sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Taat kepada aturan perusahaan
- b. Sesuai dengan budaya dan lingkungan perusahaan

4.4. Kerjasama

Indikator kerjasama sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Kerjasama antar tim baik dan solid
- b. Memiliki kemampuan interpersonal yang baik

4.5. Kepemimpinan

Indikator dari kepemimpinan sesuai dengan pernyataan berikut yaitu:

- a. Pimpinan yg bijaksana
- b. Dapat mengarahkan pekerjaan dengan baik

Kriteria Jawaban No. 1 s/d 40

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

No	PERNYATAAN KEMAMPUAN KERJA	PENILAIAN				
Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)						
1	Saya mengetahui tugas dan tanggungjawab dengan baik	5	4	3	2	1
2	Saya memahami budaya dan lingkungan kerja dengan baik	5	4	3	2	1
Pelatihan (<i>Training</i>)						
3	Perusahaan memberikan pelatihan (training) kepada seluruh pegawai	5	4	3	2	1
4	Saya mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan saya	5	4	3	2	1
Pengalaman (<i>Experience</i>)						
5	Saya diberikan pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman/latarbelakang saya	5	4	3	2	1
6	Saya diberikan kesempatan untuk rotasi (pindah divisi) demi peningkatan kompetensi saya	5	4	3	2	1
Keterampilan (<i>Skill</i>)						
7	Saya mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan/keterampilan saya	5	4	3	2	1
8	Saya tidak hanya memiliki satu keterampilan					
Kesanggupan kerja						
9	Saya mendapatkan tugas dan tanggungjawab yang sesuai dengan kemampuan saya	5	4	3	2	1
10	Pekerjaan saya sesuai dengan target perusahaan dan kemampuan saya	5	4	3	2	1
No	PERNYATAAN MOTIVASI	PENILAIAN				
Kebutuhan Fisik						
11	Perusahaan memberikan fasilitas pengembangan diri terhadap karyawan	5	4	3	2	1
12	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada perusahaan	5	4	3	2	1
Kebutuhan Keamanan						

13	Perusahaan menerapkan standart SOP K3 yang baik kepada karyawan	5	4	3	2	1
14	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi jiwa kepada karyawan	5	4	3	2	1
Kebutuhan Akan Cinta Kasih						
15	Perusahaan memberikan perhatian kepada pengembangan karyawan	5	4	3	2	1
16	Perusahaan mendengarkan keluhan kesah dan saran karyawan	5	4	3	2	1
Kebutuhan Harga Diri						
17	Saya merasa senang dihargai oleh perusahaan	5	4	3	2	1
18	Perusahaan peduli kepada bawahannya					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
19	Perusahaan memberikan wewenang kepada karyawan untuk mengekspresikan keinginannya	5	4	3	2	1
20	Perusahaan tidak membatasi karyawan yang ingin memberikan saran, masukan atau metode yang sesuai dengan tanggungjawabnya	5	4	3	2	1
No	PERNYATAAN DISIPLIN KERJA	PENILAIAN				
Menaati semua peraturan Organisasi atau Perusahaan						
21	Saya tunduk dan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan di lingkungan kerja perusahaan	5	4	3	2	1
22	Peraturan yang diterapkan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja perusahaan	5	4	3	2	1
Target Pekerjaan						
23	Target yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan batas kemampuannya	5	4	3	2	1
24	Taeget yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan	5	4	3	2	1
Penggunaan Waktu Secara Efektif						
25	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	5	4	3	2	1
26	Hasil kerja yang saya berikan sesuai dengan target perusahaan	5	4	3	2	1

Memiliki Laporan Kerja Harian						
27	Saya memiliki laporan kerja harian kepada atasan	5	4	3	2	1
28	Saya menyelesaikan masalah dengan solusi yang baik dan tepat untuk masyarakat					
Masuk Kerja Tepat Waktu						
29	Saya masuk kerja sesuai dengan prosedur perusahaan	5	4	3	2	1
30	Saya bekerja sesuai dengan budaya kerja yang ada di perusahaan	5	4	3	2	1
No	PERNYATAAN KINERJA PEGAWAI	PENILAIAN				
Hasil kerja						
31	Saya memberikan output kerja yang sesuai dengan target perusahaan	5	4	3	2	1
32	Saya memberikan hasil kerja optimal sesuai dengan kemampuan saya	5	4	3	2	1
Tanggung jawab						
33	Pekerjaan yang saya kerjakan dapat dipertanggungjawabkan	5	4	3	2	1
34	Setiap pegawai saling bertanggungjawab atas tugas dan tanggungjawabnya	5	4	3	2	1
Ketaatan						
35	Saya taat terhadap keseluruhan aturan Perusahaan	5	4	3	2	1
36	Saya bekerja sesuai dengan budaya dan lingkungan Perusahaan	5	4	3	2	1
Kerjasama						
37	Kerjasama yang ada antar tim/pegawai cukup baik dan solid	5	4	3	2	1
38	Saya memiliki kemampuan interpersonal yang baik					
Kepemimpinan						
39	Saya memiliki pimpinan yang bijaksana terhadap pekerjaan dan kondisi perusahaan	5	4	3	2	1
40	Saya dapat mengarahkan pekerjaan dengan baik	5	4	3	2	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.056	.008	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.9	Pearson Correlation	.918**	.891**	.308	.693**	.980**	.980**	.779**	.918**	1	.875**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.135	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.10	Pearson Correlation	.870**	.983**	.402*	.649**	.823**	.823**	.853**	.870**	.875**	1	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.046	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Total	Pearson Correlation	.912**	.947**	.477*	.778**	.936**	.936**	.881**	.912**	.968**	.943**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	10

	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.072	.393	.393	.723	.072		.017	.072	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.9	Pearson Correlation	.474*	1.000**	.335	.356	.356	.212	.335	.474*	1	.335	.729**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.101	.081	.081	.309	.101	.017		.101	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.10	Pearson Correlation	.366	.335	1.000**	.592**	.592**	.343	1.000**	.366	.335	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.072	.101	.000	.002	.002	.093	.000	.072	.101		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Total	Pearson Correlation	.682**	.729**	.823**	.658**	.658**	.406*	.823**	.682**	.729**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.044	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	10

Correlations

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.891**	.308	.714**	1.000**	1.000**	.779**	1.000**	1.000**	.891**	.970**
	Sig. (2-tailed)		.000	.135	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X3.2	Pearson Correlation	.891**	1	.359	.736**	.891**	.891**	.867**	.891**	.891**	1.000**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000		.078	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X3.3	Pearson Correlation	.308	.359	1	.675**	.308	.308	.528**	.308	.308	.359	.465*
	Sig. (2-tailed)	.135	.078		.000	.135	.135	.007	.135	.135	.078	.019
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X3.4	Pearson Correlation	.714**	.736**	.675**	1	.714**	.714**	.804**	.714**	.714**	.736**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X3.5	Pearson Correlation	1.000**	.891**	.308	.714**	1	1.000**	.779**	1.000**	1.000**	.891**	.970**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.135	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X3.6	Pearson Correlation	1.000**	.891**	.308	.714**	1.000**	1	.779**	1.000**	1.000**	.891**	.970**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.135	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X3.7	Pearson Correlation	.779**	.867**	.528**	.804**	.779**	.779**	1	.779**	.779**	.867**	.883**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X3.8	Pearson Correlation	1.000**	.891**	.308	.714**	1.000**	1.000**	.779**	1	1.000**	.891**	.970**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.135	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X3.9	Pearson Correlation	1.000**	.891**	.308	.714**	1.000**	1.000**	.779**	1.000**	1	.891**	.970**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.135	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X3.10	Pearson Correlation	.891**	1.000**	.359	.736**	.891**	.891**	.867**	.891**	.891**	1	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.078	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Total	Pearson Correlation	.970**	.949**	.465*	.824**	.970**	.970**	.883**	.970**	.970**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	10

Y.8	Pearson Correlation	1.000**	.359	.359	.715**	.399*	.399*	.466*	1	.891**	.891**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.078	.078	.000	.048	.048	.019		.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.9	Pearson Correlation	.891**	.308	.308	.693**	.402*	.402*	.603**	.891**	1	1.000**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.135	.135	.000	.046	.046	.001	.000		.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.10	Pearson Correlation	.891**	.308	.308	.693**	.402*	.402*	.603**	.891**	1.000**	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.135	.135	.000	.046	.046	.001	.000	.000		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Total	Pearson Correlation	.882**	.598**	.598**	.838**	.687**	.687**	.709**	.882**	.877**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	32	53.3	53.3	53.3
	Perempuan	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35 Tahun	31	51.7	51.7	51.7
	36-45 Tahun	24	40.0	40.0	91.7
	46-55 Tahun	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D-3	19	31.7	31.7	31.7
	S-1 (Sarjana)	22	36.7	36.7	68.3
	S-2 (Magister)	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	10	16.7	16.7	16.7
	6-15 Tahun	22	36.7	36.7	53.3
	16-25 Tahun	25	41.7	41.7	95.0
	> 25 Tahun	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	18.3	18.3	18.3
	N	13	21.7	21.7	40.0
	S	25	41.7	41.7	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	15	25.0	25.0	25.0
	N	5	8.3	8.3	33.3
	S	27	45.0	45.0	78.3
	SS	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	N	21	35.0	35.0	36.7
	S	26	43.3	43.3	80.0
	SS	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.0	5.0	5.0
	N	27	45.0	45.0	50.0
	S	21	35.0	35.0	85.0
	SS	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	15.0	15.0	15.0
	N	14	23.3	23.3	38.3
	S	24	40.0	40.0	78.3
	SS	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	15.0	15.0	15.0
	N	12	20.0	20.0	35.0
	S	28	46.7	46.7	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	N	17	28.3	28.3	31.7
	S	34	56.7	56.7	88.3
	SS	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	15.0	15.0	15.0
	N	13	21.7	21.7	36.7
	S	27	45.0	45.0	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	13.3	13.3	13.3
	N	13	21.7	21.7	35.0
	S	25	41.7	41.7	76.7
	SS	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	15	25.0	25.0	25.0
	N	7	11.7	11.7	36.7
	S	25	41.7	41.7	78.3
	SS	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	21.7	21.7	21.7
	N	14	23.3	23.3	45.0
	S	24	40.0	40.0	85.0
	SS	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	16.7	16.7	16.7
	N	5	8.3	8.3	25.0
	S	31	51.7	51.7	76.7
	SS	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	8.3	8.3	8.3
	N	13	21.7	21.7	30.0
	S	25	41.7	41.7	71.7
	SS	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	10.0	10.0	10.0
	N	16	26.7	26.7	36.7
	S	27	45.0	45.0	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	11.7	11.7	11.7
	N	13	21.7	21.7	33.3
	S	29	48.3	48.3	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	15.0	15.0	15.0
	N	4	6.7	6.7	21.7
	S	41	68.3	68.3	90.0
	SS	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	N	16	26.7	26.7	28.3
	S	34	56.7	56.7	85.0
	SS	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	16.7	16.7	16.7
	N	14	23.3	23.3	40.0
	S	27	45.0	45.0	85.0
	SS	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	15.0	15.0	15.0
	N	7	11.7	11.7	26.7
	S	30	50.0	50.0	76.7
	SS	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	13.3	13.3	13.3
	N	11	18.3	18.3	31.7
	S	24	40.0	40.0	71.7
	SS	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	18.3	18.3	18.3
	N	16	26.7	26.7	45.0
	S	22	36.7	36.7	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	15	25.0	25.0	25.0
	N	4	6.7	6.7	31.7
	S	29	48.3	48.3	80.0
	SS	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	N	19	31.7	31.7	33.3
	S	28	46.7	46.7	80.0
	SS	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	8.3	8.3	8.3
	N	23	38.3	38.3	46.7
	S	23	38.3	38.3	85.0
	SS	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	13.3	13.3	13.3
	N	15	25.0	25.0	38.3
	S	27	45.0	45.0	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	13.3	13.3	13.3
	N	11	18.3	18.3	31.7
	S	31	51.7	51.7	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.7	6.7	6.7
	N	20	33.3	33.3	40.0
	S	28	46.7	46.7	86.7
	SS	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	11.7	11.7	11.7
	N	16	26.7	26.7	38.3
	S	26	43.3	43.3	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	15.0	15.0	15.0
	N	10	16.7	16.7	31.7
	S	29	48.3	48.3	80.0
	SS	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	16.7	16.7	16.7
	N	7	11.7	11.7	28.3
	S	29	48.3	48.3	76.7
	SS	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	21.7	21.7	21.7
	N	9	15.0	15.0	36.7
	S	29	48.3	48.3	85.0
	SS	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.7	6.7	6.7
	N	8	13.3	13.3	20.0
	S	34	56.7	56.7	76.7
	SS	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.7	6.7	6.7
	N	20	33.3	33.3	40.0
	S	22	36.7	36.7	76.7
	SS	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	16.7	16.7	16.7
	N	10	16.7	16.7	33.3
	S	29	48.3	48.3	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	13.3	13.3	13.3
	N	12	20.0	20.0	33.3
	S	27	45.0	45.0	78.3
	SS	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.7	6.7	6.7
	N	9	15.0	15.0	21.7
	S	39	65.0	65.0	86.7
	SS	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	10.0	10.0	10.0
	N	11	18.3	18.3	28.3
	S	32	53.3	53.3	81.7
	SS	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	20.0	20.0	20.0
	N	12	20.0	20.0	40.0
	S	26	43.3	43.3	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	18.3	18.3	18.3
	N	4	6.7	6.7	25.0
	S	32	53.3	53.3	78.3
	SS	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.7	6.7	6.7
	N	14	23.3	23.3	30.0
	S	25	41.7	41.7	71.7
	SS	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Regression**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.754 ^a	.569	.546	4.31172	.569	24.610	3	56	.000	1.845

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1372.559	3	457.520	24.610	.000 ^b
	Residual	1041.091	56	18.591		
	Total	2413.650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

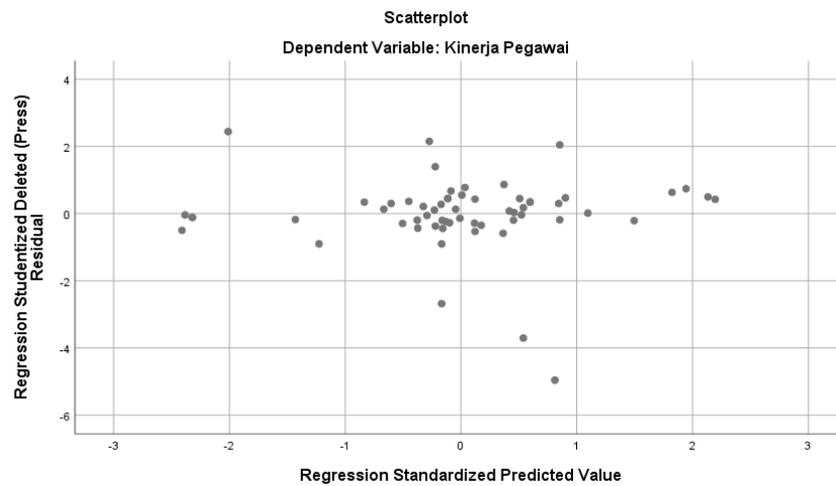
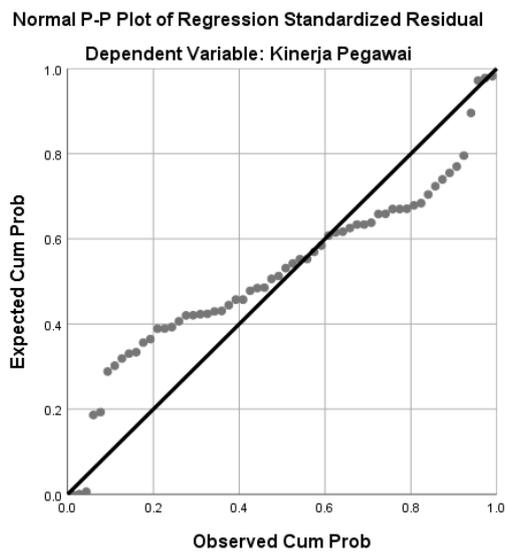
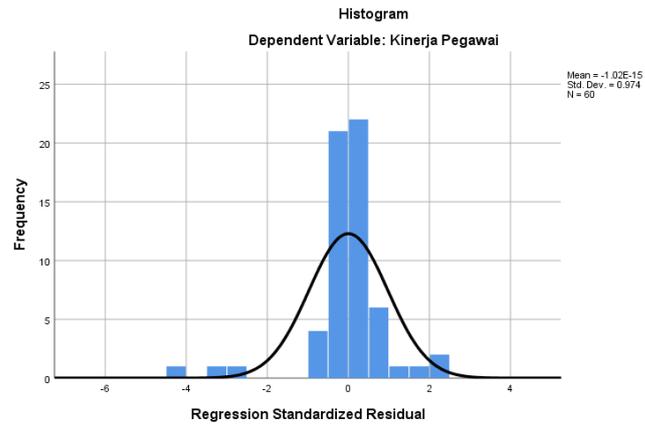
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Kemampuan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.209	4.467		2.285	.026					
	Kemampuan Kerja	.838	.101	1.038	8.265	.000	.535	.741	.725	.488	2.048
	Motivasi	.584	.115	.541	5.060	.000	.203	.560	.444	.674	1.483
	Disiplin Kerja	-.686	.122	-.788	-5.626	.000	.122	-.601	-.494	.393	2.545

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts



Tabulasi Validitas

Kemampuan Kerja (X1)											Motivasi (X2)										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ttl	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ttl
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	41
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	2	5	4	4	4	5	4	2	5	39
2	4	3	5	5	5	4	2	4	3	37	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	35
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46
3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	27	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	26
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	24	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	34	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	2	4	4	4	5	4	4	2	4	37
2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	24	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3	39
3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	29	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37

Disiplin Kerja (X3)											Kinerja Karyawan (Y)										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ttl	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ttl
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	27	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	28
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	27	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	29
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	23	2	3	3	3	5	5	4	2	2	31
2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	24	2	4	4	3	2	2	4	2	2	27
3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	34	4	4	4	3	3	3	3	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	24	2	4	4	3	5	5	4	2	2	33
3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	29	2	4	4	3	3	3	3	2	3	30
2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	24	2	4	4	3	5	5	4	2	2	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45	4	4	4	4	5	5	5	4	5	45
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33

Tabulasi Kuesioner

NR	Demografi Responden				Kemampuan Kerja (X1)										Ttl
	JK	US	PD	MK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
001	1	1	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
002	2	1	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
003	2	1	4	1	2	4	3	5	5	5	4	2	4	3	37
004	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
005	2	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
006	2	1	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
007	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	27
008	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	27
009	1	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
010	1	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
011	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
012	2	1	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
013	1	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
014	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	23
015	1	1	3	1	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	24
016	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	34
017	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
018	2	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
019	2	1	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	24
020	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	29
021	2	1	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	24
022	1	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
023	1	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
024	1	1	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
025	1	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
026	1	1	2	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
027	2	1	2	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	34
028	2	1	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
029	1	2	4	1	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	46
030	1	1	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
031	1	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
032	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	27
033	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	27
034	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
035	2	1	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
036	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
037	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
038	2	1	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
039	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	23

2	4	5	4	3	4	4	2	4	5	37	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	24
3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	38	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	29
2	4	5	5	5	5	4	2	4	5	41	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	24
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
5	4	3	3	3	4	5	5	4	3	39	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
3	5	4	3	4	4	3	3	5	4	38	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	42	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	28	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	34
4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
5	2	4	3	4	2	5	5	2	4	36	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	46
4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	36	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	27
3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	39	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	27
3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	38	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	38
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	5	2	2	4	4	4	4	5	4	38	4	5	2	2	4	4	4	4	5	4	38
4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44
4	5	3	3	2	2	4	4	5	3	35	4	5	3	3	2	2	4	4	5	3	35
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	34	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	34
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	42	2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	42
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	35	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	35
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	41	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	41
2	4	5	4	3	4	2	4	4	5	37	2	4	5	4	3	4	2	4	4	5	37
3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	38	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	2	4	3	2	2	3	2	2	4	26	2	2	4	3	2	2	3	2	2	4	26
3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	30	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	30
2	2	4	3	2	2	3	2	2	4	26	2	2	4	3	2	2	3	2	2	4	26
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	35
2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	23	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	24	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	41
3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	34	2	4	5	4	3	4	2	4	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	24	2	2	4	3	2	2	3	2	2	4	26
3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	29	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	30
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33

Kinerja Karyawan (Y)										Ttl
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	3	5	4	4	4	3	3	3	5	37
4	2	4	2	5	4	4	4	2	4	35
2	4	3	5	5	5	4	2	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	40
3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	39
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	5	2	2	4	4	4	4	5	2	36
4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44
4	5	3	3	2	2	4	4	5	3	35
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	34
2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	36
2	4	5	5	5	4	4	2	4	5	40
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	35
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	41
2	4	5	4	3	4	4	2	4	5	37
3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	38
2	4	5	5	5	5	4	2	4	5	41
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
5	4	3	3	3	4	5	5	4	3	39
3	5	4	3	4	4	3	3	5	4	38
4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	42
4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	28
4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	36
5	2	4	3	4	2	5	5	2	4	36
4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	36
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	24
2	4	3	2	2	3	2	2	2	4	26
4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	3	2	2	3	2	2	2	4	26
2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	30
2	4	3	2	2	3	2	2	2	4	26
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	34
2	2	4	3	2	2	3	2	2	4	26
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	24
2	4	3	2	2	3	2	2	2	4	26
4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33