

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuan organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang profesional di bidangnya. Sumber daya manusia berperan sebagai perencanaan, pelaksanaan, pengadiln usaha yang dilakukan perusahaan. Salah satu unsur penting dari sumber daya manusia yang mendapat perhatian adalah kinerja.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi karena kinerja mempunyai manfaat yang cukup besar bagi pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2019:67) bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Setiap instansi maupun perusahaan berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja, motivasi kerja, keterampilan melalui pemberian kompensasi, pelaksanaan pengembangan karir dan disiplin kerja dengan harapan kinerja pegawai semakin meningkat dengan baik. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila pegawai memiliki kepuasan sehingga merasa senang dan nyaman bekerja.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Medan yang mengurus pendataan tentang kependudukan yaitu salah satu urusan wajib bagi pemerintah daerah agar diketahui jumlah penduduk serta pendataan penduduk yang jelas disuatu daerah tersebut. Disdukcapil Kota Medan memberikan pelayanan salah satunya pembuatan akta kelahiran, pembuatan kartu keluarga, pembuatan Karrtu Tanda Penduduk dan lain-lain. Pentingnya suatu proses dalam pembuatan akta kelahiran pun harus diperhatikan yaitu kinerja pegawainya dalam memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas. Didalam Kinerja Pegawai adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut dapat ditercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Oleh karena itu diperlukan adanya pegawai-pegawai yang profesional dan terampil serta kinerja yang baik dalam memberikan pekerjaan

kepada masyarakat. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 tentang sasaran penilaian kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Medan

Tabel 1.1
Penilaian Perilaku Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan Tahun 2021

No	Nama Pegawai	Penilaian perilaku kinerja pegawai						Nilai	Ket
		Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Kehadiran	Kerjasama	Kepemimpinan		
1.	Kepala Dinas	86	86	87	85	85	88	86,16	Baik
2.	Sekretaris terdiri dari :								
	a. Kep Sub bagian umum dan Kepegawaian	80	85	83	85	82	86	83,5	Baik
	b. Kep Sub bagian keuangan	80	77	80	84	85	83	81,50	Baik
	c. Kep Sub bagian penyusunan program	80	78	82	85	83	80	81,33	Baik
3.	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk terdiri dari								
	a. Kep Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	70	73	80	75	70	75	73,83	Cukup
	b. Kep Seksi Identitas Penduduk	76	75	71	72	70	70	72,33	Cukup
	c. Kep Seksi Pindah Datang Penduduk	89	85	80	82	82	87	84,17	Baik
	d. Kep.Seksi Pendataan Penduduk	89	82	82	82	86	87	84,67	Baik
4.	Bidang Pelayanan dan Pencatatan Sipil terdiri dari :								

	a. Kep Bidang Pelayanan Pencatatan Penduduk	87	80	86	87	87	75	83,66	Baik
	b. Kep Seksi kelahiran	83	70	78	75	80	84	78,33	Baik
	c. Kep Seksi perkawinan dan perceraian	80	85	80	75	78	83	80,17	Baik
	d. Kep Seksi perubahan status anak, pewarganegaraan dan kematian	80	87	87	88	85	80	84,5	Baik
5.	Bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan terdiri dari :								
	a. Kep Seksi Sistem Informasi Kependudukan	75	76	65	73	75	65	71,5	Cukup
	b. Kep Seksi Pengelolaan dan Penyajian data	85	86	84	89	89	89	80,16	Baik
	c. Kep Seksi Tata Kelola dan Sumber daya Manusia	88	88	87	88	86	80	86,17	Baik
6.	Bidang Pemanfaatan data dan Inovasi Pelayanan terdiri dari :								
	a. Kep Seksi Kerjasama	78	80	75	80	85	87	80,83	Baik
	b. Kep Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan	85	87	80	80	82	90	84,00	Baik
	c. Kep Seksi Inovasi Pelayanan	78	80	80	78	80	85	80,17	Baik
7.	Staf terdiri dari :								
	a. Staf pengadministrasian persurataan / umum	72	73	70	70	70	75	71,67	Cukup
	b. Staf	70	80	85	80	75	75	77,50	Baik

	kepengawaian								
	c. Staf pengadministrasian keuangan	87	80	86	87	87	85	85,33	Baik
	d. Staf penyusunan program anggaran dan pelaporan	72	75	80	78	75	70	75,00	Cukup
	e. Staf penyusunan laporan kebijakan	80	85	83	87	85	80	83,33	Baik
	f. Staf penyusunan bahan informasi	73	75	78	70	75	80	75,17	Cukup
	g. Staf pengelolaan data	70	78	75	82	78	88	78,50	Baik
	h. Staf penyusunan rencana kegiatan dan anggaran.	86	82	80	85	87	83	83,83	Baik

(Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan)

Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara menggabungkan SKP perilaku kerja dengan bobot 70 % dari nilai SKP dan 30% dari nilai perilaku kerja. Penilaian SKP membandingkan antar kinerja yang dicapai dan target yang ditentukan sedangkan penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan sesuai kriteria yang ditentukan.

Dari Hasil diatas terhadap Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja maka diperoleh:

Tabel 1.2
Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kota Medan

No	Nama Pegawai	Nilai SKP		Nilai Perilaku		Kinerja	Keterangan
		Nilai	Bobot	Nilai	Bobot		
1.	Kepala Dinas	100	70	86,16	25,85	95,85	Baik
2.	Sekretaris terdiri dari :						
	a. Kep Sub bagian umum dan Kepegawaian	86,05	60,23	83,5	25,05	85,28	Baik
	b. Kep Sub bagian keuangan	88,67	62,06	81,50	24,45	86,51	Baik

	c. Kep Sub bagian penyusunan program	86.05	60.23	81,33	24,4	85	Baik
3.	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk terdiri dari						
	a. Kep Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	60	42	73,83	22,15	64	Kurang
	b. Kep Seksi Identitas Penduduk	70,15	49,105	72,33	21,70	70,80	Cukup
	c. Kep Seksi Pindah Datang Penduduk	103.3	72,31	84,17	25,25	97,56	Baik
	d. Kep.Seksi Pendataan Penduduk	60	42	83,66	25,098	67,10	Kurang
4.	Bidang Pelayanan dan Pencatatan Sipil terdiri dari :						
	a. Kep Bidang Pelayanan Pencatatan Penduduk	85,22	59,65	83,66	25,10	84,75	Baik
	b. Kep Seksi kelahiran	73,44	51,4	78,33	23,50	74,90	Cukup
	c. Kep Seksi perkawinan dan perceraian	84,09	58,863	80,17	24,05	82,91	Baik
	d. Kep Seksi perubahan status anak, pewarganegaraan dan kematian	79,66	47,79	84,5	25,35	73,14	Cukup
5.	Bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan terdiri dari :						
	a. Kep Seksi Sistem Informasi Kependudukan	83,20	58,24	87,33	26,20	84,44	Baik
	b. Kep Seksi Pengelolaan dan Penyajian data	78,66	47,19	87,00	26,10	73,29	Cukup

	c. Kep Seksi Tata Kelola dan Sumber daya Manusia	85,61	51,36	86,17	25,85	77,21	Cukup
6.	Bidang Pemanfaatan data dan Inovasi Pelayanan terdiri dari :						
	a. Kep Seksi Kerjasama	87,00	60,90	80,83	24,25	85,15	Baik
	b. Kep Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan	84,09	50,45	84,00	25,20	75,65	Cukup
	c. Kep Seksi Inovasi Pelayanan	85,75	60,02	80,17	24,05	84,07	Baik
7.	Staf terdiri dari :						
	a. Staf pengadministrasian persurataan / umum	84,32	59,02	71,67	21,50	80,52	Baik
	b. Staf kepengawaian	84,26	58,98	77,5	23,25	82,23	Baik
	c. Staf pengadministrasian keuangan	82,45	57,71	85,33	25,60	83,31	Baik
	d. Staf penyusunan program anggaran dan pelaporan	82,45	57,71	75,00	22,50	80,21	Baik
	e. Staf penyusunan laporan kebijakan	86,61	51,96	83,33	25,00	76,96	Cukup
	f. Staf penyusunan bahan informasi	83,71	58,59	75,17	22,55	81,14	Baik
	g. Staf pengelolaan data	85,61	51,36	78,50	23,55	74,91	Cukup
	h. Staf penyusunan rencana kegiatan dan anggaran.	78,00	46,80	83,83	25,15	71,95	Cukup

Dari hasil tabel 1.1 dan Tabel 1.2 atas terhadap Sasaran kerja Pegawai dan Perilaku Kerja, masih terdapat penilaian yang berada dalam katogeri kurang dan cukup seperti bidang pelayanan pendaftaran, bidang pengelolaan informasi adminitrasi kependudukan dan staf. Dengan demikian penelitian merasa tertarik untuk melihat penilaian yang masih dalam katogeri tersebut.

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Menurut Robbins (2015:35-37) Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melalukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan kerja adalah menunjukkan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. pegawai yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya memberikan keuntungan bagi instansi. Kemampuan kerja Pegawai belum merata, terutama yang terkait dengan kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan sosial. kemampuan teknis seperti penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem computer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan. Kemampuan konseptual seperti memahami kebijakan organisasi dan memahami target organisasi. Kemampuan sosial seperti mampu bekerja sama dengan teman tanpa konflik dan kemampuan untuk bekerja dalam tim.

Hal ini dapat dilihat dari fenomena dilapangan ada beberapa permasalahan kemampuan kerja yang dialami pegawai adalah beberapa pegawai masih belum mahir mengoperasikan peralatan seperti komputer. Walaupun sudah ada kursus komputer dengan mendatangkan orang dari lembaga tertentu, namun pegawai masih belum mahir mengoperasikannya. Dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan kerja pegawai maka diperlukan pendidikan dan pelatihan. Para manajer berusaha untuk menemukan cara terbaik untuk memanfaatkan orang-orang, agar mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja.

Selain kemampuan kerja pegawai, faktor lain yang menjadi kendala adalah motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam memberikan motivasi kerja, organisasi harus mengetahui karakteristik pegawai tersebut. Menurut Hasibuan, (2016:111) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. 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.

Motivasi kerja didalam organisasi yaitu tingkat fokus arahan pegawai seperti penetapan tujuan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, intensitas usaha kerja pegawai seperti kedisiplinan terhadap waktu dan pemanfaatan waktu yang maksimum, kualitas strategi pegawai seperti memberikan evaluasi dan inovasi terus menerus dan mencoba dengan kerja keras dan gigih.

Berdasarkan hal tersebut, adapun gambaran motivasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan dapat dilihat dari tingkat absensi dalam bekerja, sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Data Rekapitulasi Absensi Pegawai
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Total Absensi Pegawai Kehadiran			
			C	TB	TL	TK
1	Januari	128	5	0	0	0
2	Febuari	128	4	0	0	33
3	Maret	128	4	0	0	34
4	April	128	6	0	0	44
5	Mei	128	27	0	0	33
6	Juni	128	19	0	0	37
7	Juli	128	15	0	0	42
8	Agustus	128	0	0	0	0
9	September	128	13	0	0	30
10	Oktober	128	14	0	0	28
11	November	128	0	0	0	0
12	Desember	128	0	0	0	0

(Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai masih tinggi karena masih banyak beberapa pegawai yang sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan dan termasuk yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi seperti pegawai dalam bekerja kurang mempunyai tanggung jawab sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan pegawai terlalu santai dan tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Pegawai merasa bahwa pegawai kurang mendapat kesempatan dalam mencoba tugas-tugas baru yang sebenarnya mereka ingin lakukan, pegawai sebenarnya ingin mencoba tugastugas yang baru dan lebih menantang sehingga pegawai tidak bosan dengan tugas yang sama dan ada motivasi yang lebih besar untuk mengerjakan tugas baru. Selain itu pemimpin kurang memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi sehingga motivasi dalam bekerja menjadi rendah. Pegawai akan cenderung termotivasi apabila prestasi yang mereka berikan dihargai oleh pemimpin seperti pemberian penghargaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti membahas yang berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja kaitan dengan kinerja pegawai dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan**

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang positif kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti.

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pemahaman wawasan, dan dapat digunakan sebagai acuan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

Melalui Hasil penelitian tersebut diharapkan mampu menambah wawasan terkait dengan kinerja pegawai, sehingga membantu pihak instansi dalam menyusun satu kebijakan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Sekaligus sebagai bahan pertimbangan guna membina dan mengembangkan kualitas pegawai dalam memberikan kontribusi yang maksimal.

3. Bagi Universitas

Dalam hal ini diharapkan mampu untuk menambah dan memberikan rujukan penelitian ilmiah serta dapat dijadikan pembelajaran lebih lanjut yang berkaitan dengan analisis kinerja pegawai.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan atau organisasi yang menghadapi masalah serupa

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kemampuan Kerja

Kemampuan (*abilities*) merupakan potensi yang ada dalam diri seorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut. Menurut Robbins (2015:35-37) Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin melaksanakannya. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai didalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.

Kemampuan kerja (*work ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk – mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Kasmir, (2016:50) Kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini termasuk dalam pendidikan dan pengalaman kerja sebelumnya. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hal ini karena kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung, yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Hasibuan (2017: 94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kemampuan seorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang tercermin atas kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya dan penguasaan

pegawai dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. 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. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seseorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.1.2 Faktor -Faktor Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2015:35-38), seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

2.1.2.1 Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental (berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah). Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan tes IQ. Ada tujuh dimensi yang sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual yaitu:

- a. Kecerdasan angka yaitu kemampuan untuk melakukan aritmatika yang cepat dan tepat.
- b. Komprehensi verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca, didengar serta hubungan antarkata.
- c. Kecepatan perseptual yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat.
- d. Penalaran induktif yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudahan memecahkan masalah.
- e. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi sebuah argumentasi.
- f. Visualisasi spesial yaitu kemampuan untuk mengimajinasikan bagaimana sebuah objek terlihat jika posisinya dalam ruang diubah.
- g. Ingatan yaitu kemampuan untuk mempertahankan dan meningkatkan pengalaman masa lalu.

2.1.2.2 Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Ada Sembilan kemampuan dasar fisik yaitu:

1. Kekuatan Dinamis yaitu kekuatan untuk menggunakan otot berulang-ulang atau terus-menerus sepanjang waktu.
2. Kekuatan Otot yaitu kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot tubuh (khususnya bagian abdominal).
3. Kekuatan Statis yaitu kemampuan untuk menggunakan kekuatan atas objek eksternal
4. Kekuatan Eksplosif yaitu kemampuan untuk menghabiskan maksimum energi dalam satu atau serangkaian Tindakan eksplosif.
5. Fleksibilitas Memanjang yaitu kemampuan untuk menggerakkan otot dan punggung sejauh mungkin.
6. Fleksibilitas Dinamis yaitu kemampuan untuk membuat pergerakan fleksibel cepat dan berulang
7. Koordinasi tubuh yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan Tindakan simultan dari bagian – bagian tubuh berbeda.
8. Keseimbangan yaitu kemampuan untuk mempertahankan keseimbangan meskipun ada dorongan yang mengganggu keseimbangan tubuh.
9. Stamina yaitu kemampuan melanjutkan usaha maksimum yang membutuhkan usaha panjang

2.1.3 Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat melalui indikator dibawah ini. Menurut Robbins (2015:37) indikator kemampuan kerja adalah sebaagai berikut :

1. Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja pegawai adalah suatu kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada suatu organisasi.

2.2 Motivasi Kerja

Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa Inggris “motivation” yang artinya daya batin atau dorongan sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:93) menyatakan bahwa Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Menurut Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Ferry Panjaitan dkk (2020 :76) Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku sehingga perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar dapat memberikan kinerja yang baik dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Dari berbagai definisi mengenai yang telah dikembangkan oleh para ahli dan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan.

2.2.1. Teori Motivasi Kerja

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi Abraham Maslow menurut Mangkunegara (2017:94) membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori David McClelland

Teori McClelland menurut Mangkunegara (2020: 97) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia , yaitu sebagai berikut :

- a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*) yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
- b. Kebutuhan akan beralifiasi (*Need for Affiliation*) yaitu kebutuhan untuk beralifiasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

- c. kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan relesi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

2.2.2. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari,2018:33) terdapat beberapa tujuan motivasi kerja sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai instansi
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mempertinggikan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektikan pengadaan pegawai.
9. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
10. Meningkatkan kinerja pegawai.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat dan bahan bahan baku
12. Meningkatkan Kinerja pegawai.

2.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja dengan mengembangkan teori kebutuhan pegawai dari Maslow menurut Mangkunegara (2020: 101) yaitu :

- a. Kebutuhan Psikologis yaitu kebutuhan makan, minum perlindungan fisik, dan bernafas. Kebutuhan ini merupakan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
- b. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan Kesehatan, asuransi , kecelakaan , perumahan , dan dana pensiun.

- c. Kebutuhan Sosial atau rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/ keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- d. Kebutuhan Harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam Hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar diperusahaan.

2.3. Kinerja Pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 1 kinerja Pegawai Negara Sipil hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Kinerja pegawai diatur dalam sistem manajemen kinerja pegawai yang merupakan suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja. Dan berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013, kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai dalam satuan organisasi yang berdasarkan atas kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai.

Menurut Wibowo (2017:2) menyatakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative, pada penyelesaian tujuan organisasi. Menurut Kaismir, (2016:182) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang

diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Afandi (2018: 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja seseorang sangat diperlukan sebab dari kinerja (*performance*) tersebut dapat dilihat berapa baik kesanggupan pegawai ketika memberikan pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat. Ciri- ciri pegawai yang mempunyai kinerja bagus yaitu pegawai yang tanggung jawab pribadinya tidak terbatas, tegas dan komitmen terhadap resiko yang ada, tujuannya realistis, mempunyai keinginan kerja yang tinggi dan selalu berjuang ketika merealisasi tujuan yang diinginkannya, selalu berusaha merealisasikan umpan balik dan selalu mencari kesempatan untuk menerapkan rencananya yang sudah terprogram.

Berdasarkan defenisi yang dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang mampu diperoleh oleh pegawai apabila dilihat dari kualitas dan kuantitasnya pada saat melakukan tugas dan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

2.3.1. Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Bab III Pasal 10 penilaian hasil kerja pegawai terdiri dua unsur yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Dimensi sasaran kerja pegawai meliputi aspek kualitas, kuantitas, waktu dan biaya.

Setiap pegawai wajib Menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sesuai dengan jenis kegiatan dan unit kerja yang memuat tugas jabatan dan target yang harus dicapai oleh pejabat pengelola kinerja setiap tahun. Perilaku kerja meliputi aspek Kerjasama, disiplin dan integritas.

Indikator kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Bab III Pasal 10 adalah sebagai berikut

:

- a. Spesifik
Kemampuan menilai kinerja suatu unit kerja
- b. Terukur
Kemampuan yang diukur dengan jelas, memiliki satuan, pengukuran, dan jelas cara pengukurannya.
- c. Realistis
Ukuran yang dapat dicapai dan menantang
- d. Memiliki batas waktu pencapaian
- e. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi

2.3.2. Penilaian Kinerja Pegawai

1. Penilaian kinerja

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja pegawai.

2. Tujuan penilaian kinerja

Tujuan diadakannya kinerja bagi para pegawai dapat diketahui dibagi menjadi dua yaitu:

a. Tujuan evaluasi

Seseorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang pegawai dengan menggunakan raling deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi terminasi dan kompensasi.

b. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penelitian kinerja pegawai adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi.

Menurut Kasmir (2016: 208) mengatakan bahwa terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja secara individu:

1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Waktu

Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan.

4. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

2.3.3. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor- Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (Mangkunegara 2013:67-68) yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dengan mengerjakan pekerjaan sehari- hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan

2. Faktor motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) seorang pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja

3. Displin

Secara umum disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi atau instansi.

Disiplin meliputi ketaatan terhadap perjanjian atau peraturan yang dibuat antara organisasi dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul Jurnal	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Abdul Kadir,dkk 2018 Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Raya Kabupaten Murung Raya	Uji t, Uji F, Uji Koefisien determinasi	Kemampuan dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Raya. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya.
2	Muhamad Ekhsan, 2019 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis linier berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan untuk kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistic.

3.	Tessa Risna dkk (2019) Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Padang	Analisis Linier berganda	Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif sebesar dan signifikan dengan angka signifikan terhadap Prestasi karyawan.
4	Fandi Wiranto, dkk 2021 Pengaruh Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar	Analisis linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19. Motivasi Kerja berpengaruh positif sebesar dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara dimasa pandemi Covid-19
5	Febrizha T. Wanta, dkk (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19	Analisis linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif sebesar 0.553 dan signifikan $0.002 < 0.05$ terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19. Motivasi Kerja berpengaruh positif sebesar 0.815 dan signifikan $0.003 < 0.05$ terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara dimasa pandemi Covid-19
6	Ferry Panjaitan, dkk (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan	Analisis Linear Berganda	Hasil dari setiap uji yang dilakukan diperoleh bahwa variable motivasi mempunyai hubungan negative dan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

2.5 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka paradigma penelitian adalah sebagai berikut:

2.5.1 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan kerja pegawai merupakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai. Menurut Kadir, dkk (2018) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Arif, dkk (2020) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kinerja pegawai. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat, dan pengamatan agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya.

2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

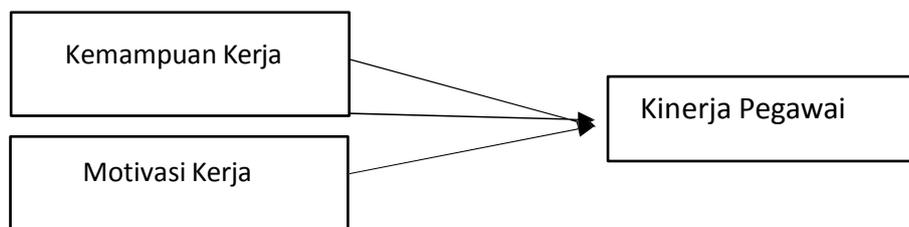
Motivasi kerja yang ada pada diri pegawai sangat berkaitan dengan bagaimana pegawai itu akan bekerja, bertindak dan mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu keluarga dan kebudayaan, konsep diri, kemampuan bekerja, pengakuan dan prestasi, kondisi pegawai, kondisi lingkungan dan upaya pemimpin memotivasi pegawai. Hasil dari penelitian terdahulu Menurut Wirando, dkk (2021) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Wanta, dkk (2022) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.5.3 Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang mampu diperoleh oleh pegawai apabila dilihat dari kualitas dan kuantitasnya pada saat melakukan tugas dan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu. Kinerja Pegawai secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu kemampuan dan daya dorongan atau disebut dengan motivasi. Sedangkan daya motivasi

dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan juga hal-hal lain yang ada diluar dirinya. Menurut Wirando, dkk (2021) Kemampuan dan Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai”

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independent variable) adalah kemampuan kerja (X1) yang terdiri dari kesanggupan kerja, pendidikan masa kerja, serta motivasi kerja (X2) yang terdiri dari senang bekerja, dan bekerja keras. Sedangkan variabel terkait (dependen variabel) adalah kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari kualitas dan kuantitas. Adapun gambar dari pengaruh hubungan ketiga variabel dapat dilihat melalui Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta paduan dalam vertifikasi

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir diatas, dapat disimpulkan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

- 1: Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan
- 2: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan
- 3: Kemampuan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Medan di Jl. Iskandar Muda No.270 Medan Petisah. Waktu penelitian ini dilakukan bulan November 2021 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang berjumlah 128 Orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2020: 118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini sampel digunakan 70 responden sampel Metode pengambilan sampel dilakukan dalam penelitian ini adalah *Probalitiy Sampling*. *Probalitiy Sampling* adalah Teknik pengumpulan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

3.4 Data Primer dan Data Sekunder

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui *survei* lapangan dengan menggunakan metode pengumpulan data yang original, yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan alat bantu kuesioner. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberi respon atas pertanyaan tersebut. Unit sampel dari penelitian diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada tiap pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah, struktur organisasi dan uraian tugas organisasi jumlah serta buku- buku ilmiah dan literatur lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

3.5.1 Metode Wawancara

Menurut Sugiyono,(2022:224) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancara.

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan tanya jawab kepada salah satu pegawai yang mengetahui

permasalahan yang umum terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan

3.5.2 Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020: 230) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dengan menggunakan kombinasi pernyataan tertutup dan pertanyaan terbuka, yang diberikan kepada responden secara langsung sehingga didapatkan keobjektifkan data yang tepat. Kuesioner penelitian ini diberikan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

3.6 Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020:96). Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel dependen, dan variabel independent.

3.6.1 Variabel Dependent (Y)

Variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

3.6.2 Variabel Independen (X)

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu : Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kemampuan Kerja (X ₁)	<p>“Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan.”</p> <p>(Robbins,2015:35-37)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesanggupan Kerja 2. Pendidikan 3. Masa Kerja 	Likert
Motivasi (X ₂)	<p>“Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.”</p> <p>Sutrisno (2016: 109)</p>	<p>Kebutuhan dan Prestasi Pengetahuan</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Penyesuaian pekerjaan 4. Hubungan Kerja 	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	<p>“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.</p> <p>Afandi (2018: 83)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Spesifik 2. Terukur 3. Realistis 4. Memiliki waktu pencapaian 5. Menyesuaikan Kondisi internal dan eksternal organisasi 	Likert

3.7 Skala Pengukuran

Skala Pengukuran variabel yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2020: 168) “Skala liker digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan skala likert. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item- item instrument* yang dapat berupa pertanyaan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang diberikan tertera pada table 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kriteria Untuk Mengukur Jawaban Responden
Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Nilai
1.	SS (Sangat Setuju)	5
2.	S (Setuju)	4
3.	R (Ragu-Ragu)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Sugiyono (2018:93)

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2020:52) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kesioner tersebut. Validitas merupakan ukuran yang benar- benar mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah dilihat dari nilai signifikasi > 0.05

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2020: 47) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau *handal* jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS, Syarat dalam pengujian reabilitas dalam *cronbach's alpha* 0.06 atau 0.07

3.9. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan penelitian terdahulu pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model yang berbentuk layak. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpanan asumsi dalam penelitian ini adalah:

3.9.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2020: 154). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan sebagai berikut:

1. Melihat normal *Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya akan diplotkan sedangkan distribusi normal akan yang berbentuk garis diagonal.
2. Melihat Histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal
3. Kriteria Uji Normalitas
 - a. Apabila $p\text{-value} < \alpha$ (0.05) artinya data tidak terdistribusi normal.
 - b. Apabila $p\text{-value} > \alpha$ (0.05) artinya data terdistribusi normal

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain sama maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali,2020:134). Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot, dengan memplotkan nilai prediksi dengan nilai residualnya. Heteroskedastisitas akan muncul jika terdapat pola tertentu antara keduanya, seperti gelombang atau menyempit atau melebar antara keduanya.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2020: 103). Untuk mendeteksi ada tidaknya m8op

ultikolinearitas di dalam regresi adalah dengan cara melihat besaran dari nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0.1$ maka disimpulkan dengan persamaan regresi terdapat multikolinearitas.
- b. Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0.1$ maka disimpulkan dengan persamaan regresi tidak terdapat multikolinearitas.

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2020:19) menyatakan bahwa statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, *range*, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi).

3.10.2 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linier berganda

bertujuan untuk meramalkan bagaimana naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi nilainya (Ghozali 2020:91)

Dengan rumus yang digunakan adalah:

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

\hat{Y} : Kinerja Pegawai

a : Konstanta (*constant*)

β_1 : Koefisien Kemampuan

β_2 : Koefisien Motivasi Kerja

X1: Kemampuan Kerja

X2: Motivasi Kerja]

e : error

Untuk pengujian hipotesis dalam analisis regresi linier berganda, data diolah secara statistic dengan menggunakan bantuan aplikasi software SPSS 23 for windows. Sebelum data dianalisis, data harus memenuhi syarat uji asumsi klasik.

3.11. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022: 134) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian

3.11.1 Uji Parsial (Uji t_{tes})

Menurut Ghozali (2020:171),digunakan mengetahui pengaruh masing-masing variabel idependen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas terdiri dari Kemampuan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05

1.Ho: $\beta_1 < 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu Kemampuan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

2.Ha: $\beta_1 > 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu Kemampuan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Dasar Pengambilan Kinerja Pegawai sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen.

3.11.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji Stastistik F pada dasarnya mengetahui apakah semua variabel independent atau bebas secara bersama- sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk menguji kelayakan model penelitian ini digunakan Uji Anova (ujiF) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama -sama terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama -sama terhadap variabel dependen.

3.11.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur kadar seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018;97). Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian-pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 23,0.