BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh manusia di masa depan adalah untuk menciptakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi. Sumber daya yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kinerja pegawai pada organisasi tersebut.

Pegawai dan instansi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karena pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan manajemen dan menetapkan rencana aktif dalam menetapkan proses dan tujuan yang ingin dicapai. Prestasi kerja pegawai yang baik dapat tercipta jika pegawai mempunyai motivasi dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai tersebut. Selain faktor motivasi dan kemampuan, faktor lingkungan yang berada di sekitar pegawai juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Peningkatan mutu pegawai negeri sebagai salah satu sumberdaya merupakan faktor penentu bagi suatu organisasi demi tercapainya tujuan. Dengan mengelola sumber daya yang dimiliki pegawai negeri dengan baik akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi. Sebaliknya bila penanganannya tidak dilakukan dengan baik akan menyebabkan ketidakefisienan kegiatan yang pada akhirnya dapat menimbulkan dampak negatif di dalam organisasi. Untuk itu, peningkatkan prestasi kerja pegawai dilakukan dengan peningkatan kemampuan atau potensi pegawai.

Melihat kedudukan pegawai negeri yang mempunyai tempat dan peranan yang sangat menentukan sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan, tentunya akan dapat melihat berbagai aspek yang akan menggambarkan kualitas pegawai negeri tersebut, seperti:

bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

Sehubungan dengan itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting mendapatkan perhatian, karena untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, perlu memobilisir segala sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia. Usaha-usaha untuk mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia ini menuntut keterlibatan seluruh organisasi sehingga setiap orang dapat merasakan pentingnya peningkatan prestasi kerja pegawai kemudian ikut berperan serta didalamnya.

Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan di instansi pemerintah adalah merupakan suatu perwujudan kewajiban suatu institusi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi adalah merupakan kunci penting yang dapat menggambarkan hasil kerja yang dicapai suatu instansi pemerintah dan diharapkan dapat mengungkapkan suatu pertanggungjawaban secara menyeluruh dari awal perencanaan, monitoring sampai evaluasi suatu kegiatan atau aktivitas yang merupakan bagian tugas pokok dan fungsi instansi pemerintah.

Prestasi kerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai dan adanya motivasi kerja. Kemampuan dan motivasi kerja merupakan kekuatan atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyatayaitu dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja/prestasi yang dihasilkan.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna untuk

mencapai suatu tujuan. Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai Motivasi Kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya adalah kompensasi dan pengembangan karir. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima berupa fisik dan harus dihitung kepada seseorang yang merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Sedangkan pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Maka apabila dua kegiatan tersebut sudah dilakukan akan mudah menghasilkan kinerja yang baik.

Sedangkan kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suartu pekerjaan. Kemampuan individu terdiri dari kemampuan fisik dan mental.

Inspektorat pada Kabupaten Humbang Hasundutan mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan urusan pemerintah desa, perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan, pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya. Badan ini mempunyai tugas dan fungsi pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang perencanaan dan pembangunan daerah.

Inspektorat memiliki Pegawai Negeri Sipil sebanyak 31 orang yang mempunyai tugas mengawasi kinerja Bupati di wilayah Kabupaten Humbang Hasundutan.

Tabel 1.1

Capaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Inspektorat Humbang Hasundutan 2016 - 2020

Sasaran	Capaian Kinerja									
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
% evaluasi terhadap temuan Hasil pengawasan	100	83,3	100	70%	100	100	100	87	100	100
%penanganan kasus pengaduan yang tertangani	100	93,33	100	100	100	100	100	100	100	100
%Penyelesaan tindak lanjut hasil temuan BPK,BPKP, dan Inspektorat Provinsi	100	75	100	75%	100	75%	100	75%	100	80%
% Pengawasan komprehensif	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
% Pengawasan proyek Pembangunan	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
% Penyelesaian TGR	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50
% Evaluasi Lakip SKPD	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
% Reviu Laporan Keuangan Pemkab	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
% Rencana Aksi Pencegahan dan Pemberanatsan Korupsi					100	100	100	100	100	100

Sumber: Inspektorat Humbang Hasundutan

Dari tabel tersebut diketahui abhwa secara umum pelaksanaan tugas pengawasan berjalan dengan baik. Namun untuk capaian target penyelesaian Tindak Lanjut Temuan Hasil Pengawasan BPK, BPKP, dan Inspektorat Provinsi dan Penyelesaian Tuntutan Ganti Rugi tidak dapat dicapai 100%.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mencoba membahas masalah yang berhubungan dengan motivasi dan kemampuan kaitannya dengan prestasi kerja pegawai dalam sebuah penelitian yang berjudul "**PENGARUH**

MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL INSPEKTORAT KABUPATEN HUMBANG HASUNDUTAN".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disusun rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Inspektorat pada kabupaten Humbang Hasundutan?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Inspektorat pada kabupaten Humbang Hasundutan?
3. Bagaimana motivasi dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Inspektorat pada kabupaten Humbang Hasundutan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diajukan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat kabupaten Humbang Hasundutan
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat kabupaten Humbang Hasundutan?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat kabupaten Humbang Hasundutan?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, peneliti berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak- pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi Organisasi

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam peningkatan kinerja pada pegawai di Inspektorat Kabupaten Humbang Hasundutan

2. Bagi peneliti

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Humbang Hasundutan.

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen

   Sebagai tambahan literatur kepustakaan di Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya Motivasi, Kemampuan kerja, dan Prestasi kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin*movere*, yang berarti menggerakkan *(to move)*. Menurut Sunyoto (2012:11) "Motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak". Menurut Mathis dan Jackson (2012:4) motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Menurut Siahaan, dkk (2016: 266) menyatakan bahwa Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Dari berbagai defenisi mengenai yang telah dikembangkan oleh para ahli dan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan kontribusi maksimalnya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Dengan kata lain motivasi menjelaskan kenapa SDM dalam organisasi berperilaku sedemikian rupa dalam pola kerjanya.

2.1.1 Sumber Motivasi

Menurut Donni Juni priansa (2014: 204) teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa di golongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi Instrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah:

a. Minat

Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap positif

Pegawai yang mempunyai sikap positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c. Kebutuhan

Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya ransangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya sebagai berikut:

a. Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

b. Kesehatan kerja

Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervise teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

2.1.2 Tujuan Motivasi Kerja

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

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai instansi.
5. Meningkatkan kedisplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektikan penggadaan pegawai.
9. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
10. Meningkatkan kinerja pegawai.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.
12. Meningkatkan kinerja pegawai

2.1.3 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut MCCelland dalam Siahaan, dkk (2016: 275), adalah:

1. Kebutuhan dan Prestasi

   Merupakan salah satu faktor kritis yang menentukan tingkat kinerja seseorang. Kebutuhan akan prestasi adalah keinginan untuk menyelesaikan suatu yang menantang dengan sukses dan menggali orang lain dalam kaitannya dengan serangkain standar.
2. Kebutuhan akan afiliasi

   Keingin untuk membentuk hubungan antar pribadi yang akrab dengan para karyawan dalam suatu organisasi. Indivudu yang mempunyai kebutuhan yang afiliasi tinggi cenderung lebih menyukai pekerjaan yang menuntut banyak interaksi sosial
3. Kebutuhan dan kekuasaan

   Keinginan untuk menjadi individu yang berpengaruh didalam suatu kelompok dan untuk mengendalikan lingkungannya atau keinginannya untuk melakukan kontrol atas situasi dan lingkungan yang dihadapinya.

2.2. Pengertian kemampuan Kerja

Kemampuan kerja *(ability)* adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. ((Robbins 2012: 163). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.

Kemampuan kerja menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin melaksanakannya.

Dalam fungsi organisasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat 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 yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut.

Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya, Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan

psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung 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.

2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan kerja

Robbins menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua faktor, yaitu:

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang menyusun kemampuan intelektual yaitu:

a. Kecerdasan numeris adalah kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
b. Pemahaman verbal adalah kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain.
c. Kecepatan perseptual adalah kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
d. Penalaran induktif adalah kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah.
e. Penalaran deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
f. Visualisasi ruang adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.
g. Daya ingat adalah kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Delapan kemampuan fisik dasar adalah kekuatan dimanis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan, koordinasi tubuh, keseimbangan, stamina.

a. Kekuatan dinamis adalah kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu.
b. Kekuatan tubuh adalah kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh.
c. Kekuatan statik adalah kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.
d. Keluwesan extent adalah kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin.
e. Keluwesan dinamis adalah kemampuan melakukan gerakan cepat.
f. Koordinasi tubuh adalah kemampuan mengkoordinasikan tindakantindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.
g. Keseimbangan adalah kemampuan mempertahankan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan dalam bekerja.
h. Stamina adalah kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu.

2.2.2 Indikator Kemampuan kerja

Menurut Robbins (2012) indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesanggupan kerja

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

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

3. Masa kerja

   Masa kerja adalah masa waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

2.3 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2016: 67) prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Suprianto, Prestasi kerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang karyawan pada suatu periode tertentu. Bagi karyawan kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperi kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan kinerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi kinerja pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekruitmen, seleksi, penempatan dan promosi.

Menurut Hasibuan (2015:87) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalama melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan oleh kecakapan dan kesungguhan serta waktu

Jadi berdasarkan defenisi di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja itu merupakan hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan, pemecahan masalah pada suatu periode yang dapat menimbulkan perasaan.

2.3.1. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Pegawai

Menurut Strees, faktor faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

2. Kualitas kerja

   Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.Biasanya diukur melalui ketetapan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kinerja.

3. Keandalan

   Dapat atau tidaknya pegawai diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.

4. Inisiatif

   Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran saran untuk peneingkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

5. Kehadiran

   Keberadaan pegawai di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/ jam yang telah ditentukan.

2.3.2. Penilaian Prestasi Kinerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor untuk mengembangkan suatu organisasi secara efisien dan efektif. Bagi para pegawai penilaian prestasi kerja tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi yang ada. Penilaian prestasi kerja juga dapat memungkinkan para pegawai untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan mereka di masa yang akan datang guna untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Menururt Hani Handoko (2014:135) Penilaian Prestasi Kerja *(performance appraisal)* adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat

memperbaiki keputusan keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Menurut Sedarmayanti (2017: 143) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

2.3.3. Indikator prestasi kerja

Menurut Hasibuan (2015: 87) indikator prestasi kerja antara lain:

1. Kualitas kerja

   Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2. Pengetahuan

   Pengetahuan merupakan kemampuan seorang pegawai mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknisatas pekerjaannya.

3. Penyesuaian pekerjaan

   Merupakan penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas di luar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berfikir dan bertindak dalam bekerja.

4. Hubungan kerja

   Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap pegawai terhadap atasan serta kemudian menerima peubahan dalam bekerja.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

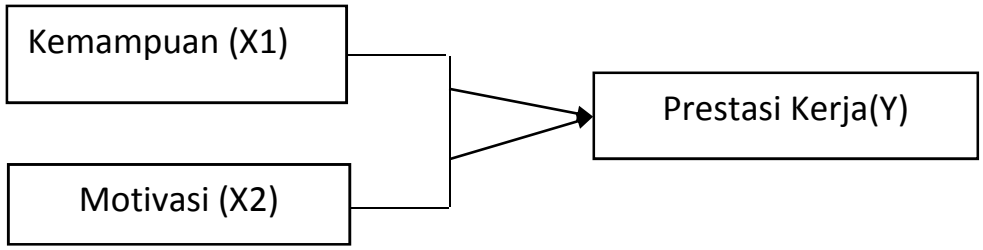
No	Judul	Metode Analisis	Hasil penelitian
1	Dwi Aria PP. Panjaitan 2018 Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pemadam kebakaran kota Medan	Uji t, Uju F, Uji Koefisien determinasi.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas pemadam kebakaran kota Medan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran kota Medan. Motivasi dan Lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.
2	Arta Adi Kusuma (2012) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang	Alat analisis data dengan menggunakan regresi linier sederhana dengan uji F	Motivasi dan Lingkungan Kerjamempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang
3	Adya Hermawati (2012) Pengaruh Motivasi dan Kemampuan kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas pendidikan Pemerintah Kota Batu.	Analisis linier berganda	Motivasi dan Kemampuan Kerja secara Simultan dan Parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
4	Muhammad Fahmi (2017) Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja	Uji Validitas dan Reliabilitas, uji Asumsi klasik, analisis Regresi Berganda, Uji T DAN Uji F	Motivasi dan Kemampuan kerja secara Simultan Dan Parsial berpengaruh terhadap prestasi Kerja Pegawai di Badan

	Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Suatera Utara		Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Suatera Utara
5	Frans Farlen (2011) Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pt. United Tractors, Samarinda	Uji F, Uji t	Motivasi dan Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: berbagai artikel / jurnal (2020)

2.5. Kerangka berfikir

GAMBAR 2.1
KERANGKA BERFIKIR



Prestasi kerja pegawai (sebagai Variabel dependen) dapat didefenisikan sebagai sesuatu yang diberikan olleh seseorang (pegawai) menurut ukuran yang telah berlaku pada pekerjaan pegawai.

Motivasi (sebagai variabel independen) adalah faktor yang mendorrong seseorang untuk melakukan kegiatan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Kemampuan (sebagai variabel independen) merupakan kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Apabila prestasi kerja seseorang rendah, dapat merupakan hasil dari motivasi yang rendah atapun kemampuan yang kurang baik. Motivasi mungkinmemegang peranan penting dalam suatu instansi yang mempengaruhi

prestasi kerja seseorang. Tanpa motivasi di dalam diri seseorang menyebabkan seseorang tidak aktif dalam melakukan pekerjaan, bahkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh seseorang yang punya motivasi tinggi dengan kemampuan sedang. Sedangkan orang dengan kemampuan tinggi tapi motivasi rendah akan menghasilkan pekerjaan yang tidak maksimal.

2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Adapun hipotesis yang dirumuskan dari penelitian yaitu:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kantor Bupati Humbang Hasundutan.
2. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kantor Bupati Humbang Hasundutan.
3. Motivasi dan Kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kantor Bupati Humbang Hasundutan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dengan menggunakan angka dan juga penelitian kualitatif dengan menggunakan variabel - variabel dan data berupa informasi.

3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Kabupaten Humbang Hasundutan berkedudukan di Jl. Mayor Saur H. Purba Komplek Perkantoran Bukit Inspirasi Doloksanggul.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Yang menjadi populasi yaitu seluruh pegawai Negeri Sipil di Inspektorat pada Kabupaten Humbang Hasundutan yang berjumlah 31 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan seluruh atau bagian yang mewakili populasi. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 31 orang dan masih bisa dijangkau peneliti sehingga seluruh populasi akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Sampel Jenuh merupakan sampel yang mewakili jumlah populasi yang biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

3.4. Jenis Data Penelitian

3.4.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner serta wawancara dan diskusi dengan pegawai di Inspektorat Kabupaten Humbang Hasundutan.

3.4.2. Data Sekunder

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

3.5. Metode Pengumpulan Data

Adapun cara yang dilakukan untuk memperoleh data meliputi:

1. Wawancara

   Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan Tanya jawab kepada salah satu pegawai yang mengetahui permasalahan yang umum terjadi di Inspektorat Kantor Bupati Humbang Hasundutan.

2. Kuesioner

   Kuesioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarkan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kantor Bupati Humbang Hasundutan.

3. Observasi

   Yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan para pegawai Inspektorat.

3.6. Defenisi operasional dan variabel penelitian

Defenisi operasional dan variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Tabel operasional

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Motivasi (X1)	Menurut Siahaan, dkk (2016: 266) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan	Likert
Kemampuan (X2)	Kemampuan *(ability)* adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan menurut (Robbins 2012: 163).	1. Kesanggupan kerja 2. Pendidikan 3. Masa kerja	Likert
Prestasi Kinerja (Y)	Menurut Hasibuan (2015; 87) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalama melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan oleh kecakapan dan kesungguhan serta waktu	1. Kualitas kerja 2. pengetahuan 3. penyesuaian pekerjaan 4. hubungan kerja	Likert

3.7. Skala Pengukuran Variabel

Adapun masing masing dari pengukuran variabel penelitian ini adalah dengan menggunakan Likert dalam melakukan penelitian terhadap variabel – variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban yang akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.3

Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji apakah data yang telah di dapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Uji Validitas ini di lakukan di Irban Inspektorat Humbang Hasundutan.Dengan membagi kuesioner kepada 30 orang pegawai. Dalam penelitian ini digunakan kriteria pengujian dengan menggunakan program SPSS for windows dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan–pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tarif signifikan 0,05 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan tidak valid.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran

ulang. Pengukuran dilakukan dengan *SPSS for windows* dengan uji statistic, *cronbach alpha* dengan kriteria:

1. Jika $r_{alpha} > 0,60$ maka dinyatakan reliable
2. Jika $r_{alpha} < 0,60$ maka dinyatakan tidak reliable

3.9. Uji Asumsi Klasik

3.9.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel – variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas akan dideteksi melalui analisa grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu menggunakan grafik *Normal Probability Plot.*

3.9.2. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians di antara yang lainnya. Model regresi yang baik adalah homokedasitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedasitas. Alat analisanya adalah pancar *scatter plot.*

3.9.3. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukannya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value atau variance inflation factor* (VIF).

3.10. Metode Analisa Data

Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Tujuan dari analisa ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), diaman variabel independen terdiri lebih dari dua variabel. Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$$

Dimana:

Y: Prestasi Kerja

β1: Koefisien Motivasi

β2: Koefisien Kemampuan Kerja

X1: Motivasi

X2: Kemampuan Kerja

e: Error

Metode analisis linier berganda digunakan untuk mencapai tujuan penelitian dan pengujian hipotesis, maka data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan satu analisis sesuai dengan kebutuhan penelitian. Untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis data diolah secara statistic dengan menggunakan bantuan aplikasi software SPSS 20 for windows. Sebelum data dianalisis, data harus memenuhi syarat uji asumsi klasik.

3.10.1. Uji Parsial (t)

Menurut Ghozali (2013), menyatakan uji t bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X_1) dan Kemampuan (X_2), 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. H_0: $\beta_i \leq 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu motivasi dan Kemampuan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.
2. H_a: $\beta_i > 0$, artinya secara parsial variabel bebas yaitu berupa Motivasi dan Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Kriteria penerimaan atau penolakan H0 yaitu sebagai berikut:

a. H0 diterima pada $\alpha = 5\%$
b. Ha diterima pada $\alpha = 5\%$

3.10.2. Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) merupakan pengujian serentak untuk mengetahui variabel bebas motivasi dan kemampuan mempunyai pengaruh bersama-saa terhadap variabel terikat kinerja. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan maka digunakanprobability sebesar 5 % (α = 0,05). Penetapan hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

a. Jika pada α =5% maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel motivasi dan kemampuan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.
b. Jika pada α = 5% maka H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya motivasi dan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

3.10.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai koefisien mendekati 1 berarti variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien mendekati nol berarti variabel bebas berpengaruh kecil terhadap variabel terikat.