

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA SATUAN KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

Oleh:

Denni Sipahutar ¹⁾

Anton A.P Sinaga ²⁾

Jonner Lumban Gaol ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail:

dennisipahutar@gmail.com ¹⁾

anton.ap.sinaga88@gmail.com ²⁾

jonnerlumbangaol@yahoo.com ³⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of ability and work motivation on employee performance with the quality of human resources as a moderating variable in the National Road Implementation Unit Region II, North Sumatra Province, Ministry of Public Works and Public Housing . As for the results of this study, the first hypothesis proposed states that the workability variable (X1) has a significant effect on the employee performance variable (Y). Work Motivation Variable (X2) has a significant effect on Employee Performance variable (Y). Work Ability Variables (X1) , Work Motivation (X2) , have a significant effect simultaneously (simultaneously) on the Employee Performance variable (Y). The Human Resources Quality Variable (Z) is a moderator variable that affects the relationship between Work Ability (X1) and Employee Performance (Y) . Variable Quality of Human Resources (Z) is not a moderator variable that affects the relationship between work motivation (X2) and employee performance (Y) . It can be seen that the adjusted R square value is 0.489 or 48.9%. This shows that the variable of Work Ability (X1) , Work Motivation (X2) , can explain the Employee Performance variable (Y) of 48.9%, the remaining 51.1% (100% - 48.9%) is explained by other variables. outside this research model such as organizational culture and competence.

Keywords: *Work Ability, Work Motivation, Quality of Human Resources and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kualitas sumber daya manusia sebagai variabel moderatisasi pada Unit Pelaksana Jalan Nasional Wilayah II, Provinsi Sumatera Utara, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat . Adapun hasil penelitian ini, hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Kemampuan Kerja (X1) , Motivasi Kerja (X2) , memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan (serentak) pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (Z) adalah variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara Kemampuan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) . Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (Z) bukanlah variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) . Dapat dilihat bahwa nilai kuadrat R yang disesuaikan adalah 0, 489 atau 48, 9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1) , Motivasi Kerja (X2) , dapat menjelaskan variabel Kinerja

Karyawan (Y) sebesar 48,9%, sisanya 51,1% (100% - 48,9%) dijelaskan oleh variabel lain. di luar model penelitian ini seperti budaya organisasi dan kompetensi.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Kemampuan ataupun hasil kegiatan ialah hasil yang terukur digapai oleh orang ataupun badan dalam penerapan kewajiban utama serta gunanya. Pengukuran kemampuan ialah sesuatu aktivitas yang berarti sebab bisa dipakai selaku dimensi kesuksesan sesuatu badan(karyawan) dalam menggapai misinya. Buat badan jasa khalayak, data hal badan yang lain pasti amat bermanfaat buat memandang seberapa jauh jasa yang sudah diserahkan oleh badan penguasa itu penuh impian serta melegakan konsumen pelayanan. Dengan melaksanakan evaluasi sesuatu kemampuan hingga usaha buat membenarkan kemampuan dapat dicoba lebih terencana serta analitis. Kemampuan bisa dikenal serta diukur bila orang ataupun segerombol pegawai sudah memiliki patokan ataupun standar kesuksesan selaku tolok ukur yang diresmikan oleh badan. Oleh sebab itu, bila tanpa tujuan serta sasaran yang diresmikan dalam pengukuran, hingga kemampuan pada seorang ataupun kinerja badan tidak bisa jadi dikenal apabila tidak terdapat tolok ukur keberhasilannya. Evaluasi kemampuan amat berarti dicoba buat memandang seberapa besar keahlian

karyawan dalam melaksanakan profesinya sehari-hari, apakah profesi yang dicoba telah cocok sasaran serta cocok dengan tujuan dari industri ataukah tidak bisa bertambah serupa sekali. Alibi tersebutlah industri wajib tetap mencermati sebagian aspek yang pengaruhi kemampuan karyawan semacam style kepemimpinan yang dijalani dan dorongan ataupun desakan yang diserahkan arahan kepada karyawannya. Keahlian seorang tercipta dari wawasan serta ketrampilan amat bagus, karyawan mempunyai keahlian amat bagus dalam melaksanakan tugasnya. Dengan tutur lain seseorang karyawan mempunyai keahlian besar dalam melaksanakan profesi hendak mengasilkan kualitas profesi amat bagus ataupun hasil kegiatan yang besar. Keahlian merupakan suatu yang dipunyai oleh orang buat melakukan kewajiban ataupun profesi yang diberatkan kepadanya(Wijono, 2012: 85).

Keahlian reality(knowledge serta keterampilan) ialah keahlian kegiatan orang dalam menuntaskan kewajiban yang ditanggungnya. Jadi kemampuan yang maksimal tidak hanya didorong oleh kuatnya keahlian serta dorongan seorang yang mencukupi, pula dibantu oleh area

yang mendukung. Keahlian kerja dibutuhkan telak sebab dengan keahlian karyawan alhasil tujuan lembaga bisa digapai. Buat bisa menggapai tujuan itu sumberdaya orang wajib dicermati dengan bagus, sebab mereka sudah membagikan daya, energi pikir, kreatifitas serta usahanya pada lembaga. Dalam bagan mengalami kompetisi yang terus menjadi kencang ini mendesak industri buat tetap tingkatkan keahlian karyawannya supaya berprestasi serta sanggup menciptakan kegiatan yang baik dan betul- betul sanggup bersaing dengan badan lain. Karyawan yang cakap merupakan karyawan yang mempunyai dorongan serta keahlian kegiatan yang bagus alhasil berhasil kemampuan yang bagus pula. Kemampuan karyawan yang bagus hendak membagikan akibat yang bagus pula kepada dorongan kegiatan.

Pastinya pihak lembaga senantiasa mencermati serta tingkatkan keahlian kegiatan karyawannya. Lewat kenaikan keahlian kegiatan itu diharapkan seluruh karyawan bisa bertugas semaksimal bisa jadi cocok dengan keahlian yang terdapat dalam dirinya alhasil didapat kemampuan yang positif yang mensupport terciptanya tujuan badan. Metode lain yang dicoba oleh lembaga buat tingkatkan kemampuan karyawannya merupakan dengan tingkatkan dorongan karyawan. Kemauan

buat berkinerja berkaitan dengan sepanjang mana seseorang orang mau atau mau buat menggapai kemampuan yang bagus di profesi. Aspek itu merupakan dorongan, tidak terdapat campuran dari peluang serta kapasitas yang hendak menciptakan kemampuan besar bila tidak terdapat tingkatan dorongan ataupun kemauan bertugas.

Aspek yang awal merupakan keahlian kegiatan. Pada Dasar Kegiatan Penerapan Jalur Nasional Area II Provinsi Sumatera Utara Departemen Profesi Biasa serta Perumahan Orang sendiri sedang ada bermacam kasus yang terjalin hal Keahlian kegiatan para karyawan. Aspek kedua yang dapat saja pengaruhi kemampuan merupakan dorongan karyawan itu sendiri. Pada Dasar Kegiatan Penerapan Jalur Nasional Area II Provinsi Sumatera Utara Departemen Profesi Biasa serta Perumahan Orang sendiri sedang ada bermacam kasus yang terjalin hal dorongan kegiatan para karyawan. Bersumber pada kerangka balik diatas serta dengan terdapatnya indikasi- indikasi permasalahan yang mencuat hingga jadi menarik untuk periset buat menelaah lebih dalam hal dorongan kegiatan serta keahlian kegiatan serta pastinya bisa berakibat pada kemampuan karyawan, dan diharapkan dapat membagikan akibat positif untuk lembaga.. Dapat disimpulkan suatu judul penelitian

yaitu **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderasi Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Utara Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Daryanto, 2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Menurut Herman (Sofyandi, 2018) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi –fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *Directing* dan *controlling*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan

hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

1. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ulasan terpaut manajemen pangkal energi orang jadi sesuatu pembahasan yang jadi sesuatu cara sistematis serta tertata buat melaksanakan seluruh cara pengurusan yang terdapat di dalam sesuatu area industri. Dengan mempunyai pengurusan yang tersistem hingga industri memiliki tujuan yang mau di peroleh serta di realisasikan lewat pengurusan pangkal energi orang. Bagi (Daryanto, 2017) aktivitas pengurusan pangkal energi orang di dalam sesuatu badan bisa di klasifikasikan ke dalam sebagian guna, ialah: Fungsi Perencanaan (*Planning*), Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*), Fungsi Pengarahan (*Directing*), dan Fungsi Pengendalian (*Controlling*).

B. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kemampuan ialah hasil kegiatan yang sudah digapai seorang dalam melakukan tugas- tugas yang diberatkan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta intensitas dan durasi. Kemampuan karyawan merupakan hasil kegiatan dengan cara mutu serta jumlah yang digapai oleh

seorang. Bagi Hasibuan,(2017: 94), kemampuan karyawan ialah sesuatu hasil kegiatan yang dicapai seorang dalam melakukan tugas- tugasnya yang diberatkan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan intensitas dan durasi. Sebaliknya bagi Mangkunegara(2017: 9) melaporkan kalau kemampuan merupakan hasil kegiatan dengan cara mutu serta jumlah yang bisa dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan kewajiban cocok dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya.

2. Indikator Kinerja Pegawai

Pengukuran bersumber pada hasil akhir(result- based performance evaluation). Dalam patokan pengukuran ini, tujuan badan diresmikan oleh pihak manajemen ataupun golongan kegiatan, setelah itu pegawai dipacu serta ditaksir performanya bersumber pada seberapa jauh pegawai menggapai tujuan- tujuan yang telah diresmikan. Patokan pengukuran ini merujuk pada rancangan manajemen by objective(MBO). Keuntungannya merupakan terdapatnya kriteria- kriteria serta sasaran kemampuan yang nyata serta dengan cara kuantitatif bisa diukur. Tetapi begitu, kelemahan penting merupakan dalam aplikasi kehidupan badan, banyak profesi yang tidak bisa diukur dengan cara kuantitatif alhasil dikira melalaikan dimensi- dimensi kemampuan yang karakternya non

kuantitatif. Penanda kemampuan karyawan bagi Mangkunegara(2017: 75) antara lain merupakan:

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 5) Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk

menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kemampuan dalam sesuatu badan mempunyai standart kegiatan yang berbeda terkait dari kebijaksanaan perusahaannya. Faktor- faktor yang mempengaruhi kemampuan dibesarkan beraneka ragam dengan ujung penglihatan tiap- tiap. Bagi Prawirosento dalam Sutrisno(2016: 9), faktor- faktor yang pengaruhi kemampuan merupakan selaku selanjutnya: Daya guna serta Efisiensi, Daulat serta Tanggung Jawab, Patuh, serta Inisiatif.

C. Kualitas Sumber Daya Manusia

Mutu Pangkal Energi Orang selaku selanjutnya: Mutu Pangkal Energi Orang merupakan angka dari sikap seorang dalam mempertanggung jawabkan seluruh perbuatannya bagus dalam kehidupan individu ataupun kehidupan bermasyarakat serta berbangsa. Bagi Ndraha(1997: 12) berkata kalau penafsiran mutu pangkal energi orang, ialah: Pangkal Energi Orang yang bermutu merupakan pangkal energi orang yang sanggup menghasilkan bukan

saja angka komparatif, namun pula angka bersaing, generative, inovatif dengan memakai tenaga paling tinggi semacam intelligence, creativity, serta imagination, tidak lagi sekedar memakai tenaga agresif semacam materi anom, tanah, air, tenaga otot, serta serupanya.

D. Kemampuan Kerja

Keahlian seorang tercipta dari wawasan serta ketrampilan amat bagus, karyawan mempunyai keahlian amat bagus dalam melaksanakan tugasnya. Dengan tutur lain seseorang karyawan mempunyai keahlian besar dalam melaksanakan profesi hendak mengasilkan kualitas profesi amat bagus ataupun hasil kegiatan yang besar. Keahlian merupakan suatu yang dipunyai oleh orang buat melakukan kewajiban ataupun profesi yang diberatkan kepadanya(Wijono, 2012: 85).

Keahlian pegawai diamati dari kemampuan, intelektual bertabiat keahlian intelgensi. Sebaliknya keahlian yang bertabiat raga yaitu ketrampilan wawasan(knowledge keterampilan). Assauri(2013). Keahlian merupakan kapasitas seorang orang buat melakukan bermacam kewajiban dalam sesuatu profesi”. Berikutnya dituturkan pula kalau keahlian seseorang orang berawal dari kerangka balik pembelajaran serta pengalaman dan mengidentifikasi tugas- tugasnya. Timpe(2013).

E. Motivasi Kerja

Motivasi ialah perihal berarti sebab dorongan mensupport sikap orang biar ingin bertugas aktif serta bersemangat dalam menggapai perihal yang maksimal. Dorongan selaku desakan, ialah aspek berarti dalam melaksanakan profesi dengan cara maksimal. Bila tiap profesi bisa dijalani dengan cara maksimal, hingga kemampuan pegawai bisa direalisasikan cocok dengan tujuan badan. Tanpa terdapatnya dorongan, seseorang pegawai merasa enggan buat melakukan sesuatu profesi dengan bagus.

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. (Hamli Arif Yusuf, 2018) “mendefinisikan motivasi

sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan”.

3. METODE PELAKSANAAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Utara Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari 2022 sampai dengan selesai. Dalam hal ini yang menjadi populasi penelitian Pegawai Satuan Kerja Wilayah II Provinsi Sumatera Utara Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Tabel 3.1

Jumlah Populasi Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Utara Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

No	Satuan Kerja	Jumlah
1	Bagian Keuangan, Umum dan Pelaporan	35 Orang
2	Bagian Program, Rencana dan Administrasi Teknik	15 Orang
3	Bagian Pelaksanaan dan Pengawasan	20 Orang
4	Bagian Pengelolaan BMN	3 Orang
Jumlah		73 Orang

Sumber : Satuan Kerja Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Utara Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Utara Kementerian

Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang berjumlah 73 Orang.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian

kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016: 8) yaitu : “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”.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuisioner dan studi pustaka yang telah uji validasi, uji reliabilitas, uji normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

a. Identitas Responden

Responden Penelitian pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Utara Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 73 orang, sedangkan karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin dan usia seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	43	58,9%
	Wanita	30	41,1%
	Total	73	100,0%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, berjenis kelamin pria lebih banyak, yaitu sebanyak 43 orang (58,9%), sedangkan

berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 30 orang (41.1%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden penelitian

ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis berikut ini.
usia seperti yang terdapat dalam tabel

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Usia

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Usia	18 tahun - 25 tahun	7	9,6%
	> 25 tahun - 35 tahun	26	35,6%
	> 35 tahun - 55 tahun	21	28,8%
	> 55 tahun	19	26,0%
	Total	73	100,0%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan usia, responden berusia 18 tahun - 25 tahun berjumlah 7 orang (9,6%), kemudian yang berusia > 25 tahun - 35 tahun berjumlah 26 orang (35,6%), kemudian yang berusia > 35 tahun - 55 tahun berjumlah 21 orang (28,8%) dan kemudian yang berusia > 55 tahun berjumlah 19 orang (26,0%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan bagian kerja seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Pendidikan

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Pendidikan	Bagian Keuangan, Umum dan Pelaporan	35	47,9%
	Bagian Program, Rencana dan Adminstrasi Teknik	15	20,5%
	Bagian Pelaksanaan dan Pengawasan	20	27,4%
	Bagian Pengelolaan BMN	3	4,1%
	Total	73	100,0%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tingkat pendidikan responden bagian kerja Bagian Keuangan, Umum dan Pelaporan berjumlah 35 orang (47,9%), bagian kerja Bagian Program, Rencana dan Adminstrasi Teknik berjumlah 15 orang (20,5%), bagian kerja Bagian

Pelaksanaan dan Pengawasan berjumlah 20 orang (27,4%) dan bagian kerja Bagian Pengelolaan BMN berjumlah 3 orang (4,1%).

B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kemampuan ialah hasil kegiatan yang sudah digapai seorang dalam melakukan tugas- tugas yang diberatkan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta intensitas dan durasi. Kemampuan karyawan

merupakan hasil kegiatan dengan cara mutu serta jumlah yang digapai oleh seorang. Asumsi responden kepada statment hal Kemampuan Karyawan(Y) semacam yang dihidangkan pada tabel 4. 4 selanjutnya:

Tabel 4.4. Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	24	32,9	36	49,3	11	15,1	2	2,7	-	-
Butir 2	20	27,4	36	49,3	17	23,3	-	-	-	-
Butir 3	16	21,9	50	68,5	7	9,6	-	-	-	-
Butir 4	19	26,0	24	32,9	26	35,6	4	5,5	-	-
Butir 5	25	34,2	40	54,8	8	11,0	-	-	-	-
Butir 6	17	23,3	24	32,9	32	43,8	-	-	-	-

Sumber : Data diolah dari lampiran 2 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden butir 1, yaitu 32,9 % menyatakan sangat setuju ditambah 49,3 % setuju, menyatakan 15,1 % kurang setuju dan tidak setuju 2,7%.
2. Sebagian besar responden butir 2, yaitu 27,4 % menyatakan sangat setuju ditambah 49,3 % setuju, dan menyatakan 23,3 % kurang setuju.
3. Sebagian besar responden butir 3, yaitu 21,9 % menyatakan sangat setuju ditambah 68,5 % setuju, dan menyatakan 9,6 % kurang setuju.

4. Sebagian besar responden butir 4, yaitu 26,0 % menyatakan sangat setuju ditambah 32,9 % setuju, menyatakan 35,6 % kurang setuju, dan menyatakan 5,5 % tidak setuju.
5. Sebagian besar responden butir 5, yaitu 34,2 % menyatakan sangat setuju ditambah 54,8 % setuju, dan menyatakan 11,0 % kurang setuju.
6. Sebagian besar responden butir 6, yaitu 23,3 % menyatakan sangat setuju ditambah 32,9 % setuju, dan menyatakan 43,8 % kurang setuju.

b. Kemampuan Kerja (X1)

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan

ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki

kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi.

Tabel 4.5. Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Kerja (X1)

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	20	27,4	36	49,3	17	23,3	-	-	-	-
Butir 2	20	27,4	36	49,3	17	23,3	-	-	-	-
Butir 3	38	52,1	22	30,1	10	13,7	3	4,1	-	-
Butir 4	16	21,9	49	67,1	8	11,0	-	-	-	-

Sumber : Data diolah dari lampiran 2 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden butir 1, yaitu 27,4 % menyatakan sangat setuju ditambah 49,3 % setuju, dan menyatakan 23,3 % kurang setuju.
2. Sebagian besar responden butir 2, yaitu 27,4 % menyatakan sangat setuju ditambah 49,3 % setuju, dan menyatakan 23,3 % kurang setuju.
3. Sebagian besar responden butir 3, yaitu 52,1 % menyatakan sangat setuju ditambah 30,1 % setuju, menyatakan 13,7 % kurang setuju, dan menyatakan 4,1 % tidak setuju.

4. Sebagian besar responden butir 4, yaitu 21,9 % menyatakan sangat setuju ditambah 67,1 % setuju, dan menyatakan 11,0 % kurang setuju.

c. Motivasi Kerja (X2)

motivasi ialah perihal berarti sebab dorongan mensupport sikap orang biar ingin bertugas aktif serta bersemangat dalam menggapai perihal yang maksimal. Dorongan selaku desakan, ialah aspek berarti dalam melaksanakan profesi dengan cara maksimal.

Tabel 4.6. Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%

Butir 1	28	38,4	36	49,3	9	12,3	-	-	-	-
Butir 2	24	32,9	33	45,2	16	21,9	-	-	-	-
Butir 3	24	32,9	31	42,5	18	24,7	-	-	-	-
Butir 4	17	23,3	44	60,3	12	16,4	-	-	-	-
Butir 5	19	26,0	24	32,9	26	35,6	4	5,5	-	-

Sumber : Data diolah dari lampiran 2 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden butir 1, yaitu 38,4 % menyatakan sangat setuju ditambah 49,3 % setuju, dan menyatakan 12,3 % kurang setuju.
2. Sebagian besar responden butir 2, yaitu 32,9% menyatakan sangat setuju ditambah 45,2 % setuju, dan menyatakan 21,9 % kurang setuju.
3. Sebagian besar responden butir 3, yaitu 32,9% menyatakan sangat

d. Kualitas Sumber Daya Manusia (Z)

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggung jawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa. Menurut Ndraha (1997:12) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber Daya Manusia

setuju ditambah 42,5 % setuju, dan menyatakan 24,7 % kurang setuju.

4. Sebagian besar responden butir 4, yaitu 23,3% menyatakan sangat setuju ditambah 60,3 % setuju, dan menyatakan 16,4 % kurang setuju.
5. Sebagian besar responden butir 5, yaitu 26,0 % menyatakan sangat setuju ditambah 32,9 % setuju, menyatakan 35,6 % kurang setuju, dan menyatakan 5,5 % tidak setuju.

yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generative, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Tabel 4.7. Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Kompensasi (Z)

	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
--	---------------	--------	---------------	--------------	---------------------

Pernyataan	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	19	26,0	38	52,1	16	21,9	-	-	-	-
Butir 2	23	31,5	34	46,6	16	21,9	-	-	-	-
Butir 3	20	27,4	34	46,6	19	26,0	-	-	-	-
Butir 4	33	45,2	24	32,9	13	17,8	3	4,1	-	-
Butir 5	24	32,9	33	45,2	16	21,9	-	-	-	-
Butir 6	16	21,9	50	68,5	7	9,6	-	-	-	-

Sumber : Data diolah dari lampiran 2 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden butir 1, yaitu 26,0 % menyatakan sangat setuju ditambah 52,1 % setuju, dan menyatakan 21,9 % kurang setuju.
2. Sebagian besar responden butir 2, yaitu 31,5 % menyatakan sangat setuju ditambah 46,6 % setuju, dan menyatakan 21,9 % kurang setuju.
3. Sebagian besar responden butir 3, yaitu 45,2 % menyatakan sangat setuju ditambah 32,9 % setuju, menyatakan 17,8 % kurang setuju, dan menyatakan 4,1 % tidak setuju.
4. Sebagian besar responden butir 4, yaitu 32,9 % menyatakan sangat setuju ditambah 45,2 % setuju, dan menyatakan 21,9 % kurang setuju.
5. Sebagian besar responden butir 5, yaitu 21,9 % menyatakan sangat setuju ditambah 68,5 % setuju, dan menyatakan 9,6 % kurang setuju.

C. Pembahasan dan Kesimpulan Hipotesis

1. Pengaruh Variabel Kemampuan Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Septiani Agustina Shafiah, Siswidiyanto, Wima Yudo Prasetyo (2018). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang). Hasil uji F dan uji t dapat diketahui bahwa secara parsial dan simultan variabel kemampuan dan motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang. Berdasarkan hasil koefisien regresi (b) masing-masing variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang. Hal tersebut dikarenakan koefisien regresi (Standardized Coefficients Beta) pada variabel motivasi mempunyai nilai terbesar jika dibandingkan dengan variabel kemampuan yaitu sebesar 74,1%.

Faktor kemampuan kerja pegawai merupakan faktor yang penting

diperhatikan bagi Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Utara Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Tercapainya tujuan Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Utara Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat perlu didukung dengan pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang mampu menjawab tantangan di masa depan. Dengan memperhatikan hasil penelitian pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Utara Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat menunjukkan kemampuan kerja dengan kategori baik. Nilai menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai di Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Utara Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat harus terus dipertahankan dan juga perlu ditingkatkan secara terarah dan berkesinambungan.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Riset ini searah dengan riset yang dicoba oleh Tiang Yulius, Sugeng Susetyo(2016). Akibat Keahlian Serta Dorongan kepada Kemampuan Karyawan Bagian Kepaniteraan Di Biro Profesi Biasa

Provinsi Bengkulu. Bersumber pada hasil riset membuktikan kalau dengan cara bersama- sama keahlian serta dorongan mempengaruhi penting kepada kemampuan karyawan bagian kepaniteraan di Biro Profesi Biasa Provinsi Bengkulu. Dengan cara parsial, keahlian mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan bagian kepaniteraan di Biro Profesi Biasa Provinsi Bengkulu. Pada elastis dorongan mendapatkan hasil kalau mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan bagian kepaniteraan di Biro Profesi Biasa Provinsi Bengkulu.

Aspek dorongan terdapat pada tiap orang. Dorongan bermuatan alasan- alibi(corak) yang ialah aspek penganjur tiap orang buat berkegiatan. Begitu pula dengan dorongan kegiatan karyawan merupakan aspek yang berarti dicermati untuk Dasar Kegiatan Penerapan Jalur Nasional Area II Provinsi Sumatera Utara Departemen Profesi Biasa serta Perumahan Orang. Tercapainya tujuan Dasar Kegiatan Penerapan Jalur Nasional Area II Provinsi Sumatera Utara Departemen Profesi Biasa serta Perumahan Orang butuh dibantu dengan karyawan yang mempunyai dorongan kegiatan yang sanggup menanggapi tantangan di era depan. Dengan mencermati hasil riset pada Dasar Kegiatan Penerapan Jalur Nasional Area II Provinsi Sumatera Utara Departemen

Profesi Biasa serta Perumahan Orang membuktikan dorongan kegiatan dengan jenis bagus. Angka membuktikan kalau dorongan kegiatan karyawan di Dasar Kegiatan Penerapan Jalur Nasional Area II Provinsi Sumatera Utara Departemen Profesi Biasa serta Perumahan Orang lalu dipertahankan serta pula butuh ditingkatkan dengan cara terencana serta berkelanjutan.

3. Pengaruh Variabel Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Perihal ini cocok dengan filosofi yang dikemukakan oleh Mangkunegara(2004: 67- 68) yang melaporkan kalau terdapat 2 aspek yang pengaruhi pendapatan kemampuan karyawan, ialah aspek keahlian serta aspek dorongan. Begitu pula riset ini memantapkan hasil riset yang dicoba oleh Tofik(2006) yang melaporkan kalau dorongan kegiatan serta keahlian karyawan memiliki akibat yang jelas kepada kemampuan karyawan.

Riset ini searah dengan riset yang dicoba oleh Nurpitasari(2018), Akibat Keahlian serta Dorongan Kegiatan kepada Kemampuan Karyawan di BPR Syariah Angkatan laut(AL) Mabrur Ponorogo. Skripsi. Bidang Muamalah, Fakultas

Syariah Institut Agama Islam Negara(IAIN) Ponorogo, Hasil riset ini membuktikan elastis keahlian kegiatan mempengaruhi penting dengan angka thitung>tabel yaitu (4,285> 2,052) dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan sebesar thitung>tabel (4,115> 2,052). Begitu pula secara simultan variabel independen (kemampuan dan motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja) dengan nilai Fhitung > Ftabel (13,983> 3,34).

5. SIMPULAN
simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
2. Bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
3. Bahwa Variabel Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
4. Bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (Z) merupakan variabel moderator yang

mempengaruhi hubungan antara Kemampuan Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y).

5. Bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (Z) bukan merupakan variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y).
6. Dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,489 atau 48,9%. Hal ini menunjukkan jika variabel Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 48,9% , sisanya sebesar 51,1% (100% - 48,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti budaya organisasi dan kompetensi.

Saran

Buat melengkapi Riset ini, terdapat sebagian pandangan akumulasi yang diusulkan dalam anjuran dalam riset ini, ialah selaku selanjutnya:

1. Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Utara Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat agar meningkatkan kinerja pegawai yang sudah dijalani sekarang dan memperkuat hubungan antara pimpinan dengan pegawai agar kinerja yang

dihasilkan lebih baik lagi dan mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan target yang akan dicapai.

2. Melihat hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja sudah baik. Maka Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Utara Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat diharapkan terus menjaga kemampuan kerja untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai yang tentu saja akan berdampak positif juga bagi Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Utara Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar memperluas ruang lingkup objek penelitian sehingga nantinya hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran, informasi dan bahan pertimbangan pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Utara Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dalam menentukan kebijakan, pada pengambilan strategi kemampuan kerja dan

motivasi kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Utara Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Pratiwi, (2013). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan*, Universitas Trunojoyo Madura.
- Amrullah, Asriyanti. (2012). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Wilayah Makassar*. Skripsi. Universitas Hasanuddin.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Assauri, Sofjan. (2013). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Dale, Timpe. (2013). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, XVI(1), 77–83.
- Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiatmo. (2013). “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang”. *Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013*, Hal. 1-9.
- Fahmi, Irham. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni Dewi, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit FEUI.Jakarta.

- Hamli Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Buku Seru.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasannudin, Mukhamad. (2011). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak*. Skripsi. Semarang: Institute Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi* 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sugeng, (2012). *Personal Management*, Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- . (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutarto Wijono; (2012). *Psikologi Industri dan organisasi Edisi Revisi*, Penerbit Kencana Prenada Group, Jl. Tandra Raya, No 23 Rawamangun, Jakarta 13220.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- T. Hani Handoko, (2013). *Manajemen, edisi 2*, BPFE, Yogyakarta.