



**PENGARUH KEMAMPUAN DAN LOYALITAS
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
DI KANTOR KELURAHAN KEBON BAWANG
DI JAKARTA UTARA**

Hendra Wijayanto, Suhendar
Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
hendrawijayanto@uta45jakarta.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang, Kecamatan Tanjung Priok di Jakarta Utara“.Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Pegawai sedangkan untuk variabel independen dalam penelitian ini adalah Kemampuan dan Loyalitas Kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner. Kuisisioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai Kelurahan Kebon Bawang, Kecamatan Tanjung Priok di Jakarta Utara yang berjumlah 30 orang Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data baik dari beberapa literatur dan penelitian terdahulu, selain itu dari data primer yang diperoleh dari kuisisioner yang telah disebarkan ke responden. Kemudian data yang telah diolah dipakai untuk menganalisis hipotesis penelitian. Hasil uji t secara parsial variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, begitu pula Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Dari analisis secara simultan diperoleh bahwa Kemampuan dan Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

**Kata Kunci : Kemampuan, Loyalitas Kerja dan
Prestasi Kerja Pegawai**

PENDAHULUAN

Otonomi Daerah yang sedang berlangsung saat ini merupakan suatu hal yang baru bagi setiap Daerah di Indonesia, oleh karena itu otonomi yang dicanangkan melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tersebut lebih memberikan keleluasaan bagi daerah untuk Mengekspresikan dirinya menuju arah berkembang melalui pemberdayaan masyarakat daerah itu sendiri. Otonomi Daerah yang sarat dengan isu strategi berupa kelembagaan, sumber daya manusia berupa aparatur pelaksana, jaringan kerja serta lingkungan kondusif yang terus berubah merupakan sebuah tantangan bagi Kelurahan Kebon Bawang Jakarta Utara, dalam hal ini adalah kelurahan-kelurahan yang merupakan ujung tombak pemerintahan daerah di masyarakat, untuk menanggapi serta mensiasatinya dengan tanggap dan cepat agar dapat memacu gerak pembangunan seirama dengan dinamika perubahan lingkungan. Dengan demikian diperlukan kemampuan kerja dan loyalitas pegawai yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya.

Kelurahan sebagai organisasi pemerintahan yang paling dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan kota khususnya otonomi daerah, dimana kelurahan akan terlibat langsung

dalam perencanaan dan pengendalian pembangunan serta pelayanan. Disamping itu peran kelurahan di atas menjembatani program-program pemerintah untuk disosialisasikan kepada masyarakat sehingga dapat dipahami dan didukung oleh masyarakat.

Berangkat dari kondisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aparat kelurahan memiliki tanggungjawab yang besar dalam pencapaian hasil maksimal dari program pemberdayaan masyarakat ini. Perstasi kerja aparat kelurahan menjadi faktor yang sangat penting bagi implementasi pelaksanaan pemberdayaan kelurahan ini. Dalam melaksanakan pemberdayaan pihak pemerintah kelurahan terlebih dahulu melihat semua faktor kemungkinan yang ada, baik itu kesempatan, peluang maupun tantangan serta hambatan apa yang ada dalam era otonomi ini serta pemberdayaan yang akan dibuat haruslah pula dapat menjawab serta memenuhi kehendak masyarakat di kelurahan yang memerlukan pelayanan secara optimal agar tercipta suatu keadaan yang menggambarkan *good governance* di kelurahan pada Wilayah Kecamatan Tanjung Priok. Untuk itu diperlukan pula aparat birokrasi pemerintah khususnya lurah yang memiliki jiwa kepemimpinan, motivasi, dan responsif yang tinggi serta berdisiplin, dan bertanggungjawab dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai unsur pelayanan terhadap organisasi publik.

Berdasarkan konsep perubahan, suatu organisasi yang mengadakan perubahan akan membawa organisasi pada situasi yang lain dari sebelumnya. Perubahan yang terjadi dapat diperkuat atau diperlemah kehidupan organisasi, perubahan dalam organisasi ini melibatkan sumber daya manusia yang berperan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai pada organisasi. Dalam suatu organisasi pemerintah ini, dalam halnya kantor kelurahan, kantor kelurahan mempunyai tugas dalam pelaksanaan urusan pemerintahan, pembangunan, sosial kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat, serta memberi standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan apa yang dilakukan oleh para pegawai, sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Selain mempunyai berbagai fungsi yang berdampak positif organisasi pemerintah justru dapat ditimpa kegagalan karena peran pegawai yang tidak diharapkan, yaitu tidak mendorong pada pencapaian prestasi kerja pegawai, diantaranya banyak pegawai yang meninggalkan pekerjaannya sebelum diselesaikan, kurangnya interaksi yang baik antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, kurangnya mendapatkan pelatihan terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan, kurangnya ketegasan dari pemimpin dalam memperhatikan pegawainya ,

kurangnya sarana pendukung untuk menyelesaikan tugas-tugas sentral untuk pelayanan publik dan kurangnya tenaga ahli dalam hal-hal tertentu, sehingga organisasi-organisasi pemerintahan yang khususnya kantor kelurahan Kebon Bawang Jakarta Utara yang mempekerjakan pegawai yang tidak mampu melakukan suatu perubahan terhadap pekerjaannya dan atau sebaliknya, maka akan menghasilkan tingkat prestasi kerja yang relatif rendah.

Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini pegawai negeri sipil sangat perlu dipupuk dan dipelihara kemampuan yang baik, karena apabila pegawai negeri sipil itu tidak memiliki kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaannya maka akan menghambat pelaksanaan tugas yang diberikan, juga menimbulkan akibat - akibat yang buruk terhadap negara dan masyarakat. Keberadaan suatu organisasi akan lebih efektif sangat tergantung dari kemampuan pegawai atau sumberdaya manusia yang ada, untuk itu disamping pendidikan formal pegawai pada kantor Kelurahan Kebon Bawang Jakarta Utara juga dituntut meningkatkan kemampuan melalui pendidikan teknis tambahan sebagai suatu keahlian yang harus dimiliki.

Dari hasil pengamatan sementara, penulis memandang bahwa kemampuan kerja dan loyalitas pegawai kantor Kelurahan

Kebon Bawang Jakarta Utara , masih belum memperlihatkan adanya kecenderungan kurangnya kemampuan kerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Rendahnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya mencerminkan pula rendahnya kualitas pegawai yang berdampak pada kurang efektifnya organisasi pemerintahan di kantor Kelurahan Kebon Bawang Jakarta Utara. Dari gejala tersebut diketahui bahwa Kemampuan Pegawai pada Kantor Kelurahan Kebon Bawang Jakarta Utara belum berjalan secara optimal. Sehingga penulis mengangkat sebuah judul penelitian tentang Pengaruh Kemampuan dan loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara.

Permusan Masalah : 1. Apakah terdapat Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara? 2.

Apakah terdapat Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara? 3. Apakah terdapat Pengaruh antara Kemampuan dan Loyalitas Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara?

KAJIAN TEORI

Kemampuan Kerja Pegawai

Amini (2014, hal. 48) mendefinisikan kemampuan adalah “satu keadaan di mana seseorang siap dalam menghadapi segala situasi dengan bekerja dan resiko yang harus diterima”. Robbins (2013 : 50) mendefinisikan kemampuan (*ability*) adalah “suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Kreitner dan Kinicki (2013 : 185) mendefinisikan kemampuan yaitu “Karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang”. Ivancevich, Konopaske, Matteson (2010 : 217) mendefinisikan ”Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik ataupun mental”. Sedangkan menurut Sule dan Saefullah (2015 : 235) menyebutkan ”Kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan”. Menurut Thoha (2009) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Robbins (2013) menyebutkan bahwa kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani et al, (2013) Kemampuan

kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Loyalitas Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2011), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Poerwopoespito (2014), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2005), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka. Definisi-definisi diatas dapat peneliti simpulkan bahwa loyalitas kerja pegawai tercermin dari sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki,

melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Prestasi Kerja Pegawai

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau Kantor Kelurahan Kebon Bawang Jakarta Utara untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah Kantor Kelurahan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan Kantor Kelurahan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut (Hasibuan, 2008 : menyatakan

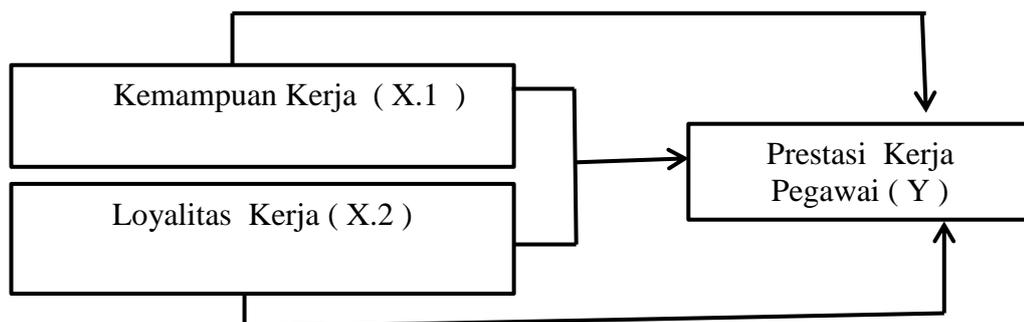
bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya (Rivai, 2014: 309) mengatakan bahwa Prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat

penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, prestasi kerjanya lebih bergantung pada kerja dari individu tenaga kerja.

Kerangka Pemikiran

Skema Pemikiran di bawah ini menggambarkan terdapat pengaruh antara 2 (dua) variabel independen yaitu : Kemampuan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) mempengaruhi 1 (satu) variabel dependen yaitu : Prestasi Kerja Pegawai (Y) dan sebaliknya bahwa 1 (satu) variabel dependen di pengaruhi oleh 2 (dua) variabel independen. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada gambar 1 berikut ini :

Gambar 1



Hipotesis. Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Di duga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kelurahan Kebon Bawang Kecamatan Tanjung Priok di Jakarta Utara.
- H2 : Di duga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara loyalitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kelurahan Kebon Bawang Kecamatan Tanjung Priok di Jakarta Utara.
- H3 : Di duga ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kemampuan dan loyalitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kelurahan Kebon Bawang Kecamatan Tanjung Priok di Jakarta Utara.

METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian, desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Menurut Muhktar dan Erna Widodo (2000:15) mengungkapkan bahwa metode penelitian deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menemukan pengetahuan seluas-luasnya terhadap obyek penelitian pada suatu saat tertentu. Melalui metode kuantitatif dengan analisis deskriptif ini diharapkan dapat diketahui sejauh mana pengaruh

kemampuan kerja dan loyalitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kebon Bawang Kecamatan Tanjung Priok di Jakarta Utara.

b. Populasi dan Teknik Penarikan Sampel,

menurut Sugiyono (2012:90) mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Tujuan diadakannya populasi ialah agar kita dapat menentukan besarnya anggota sampel yang akan diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Dalam penelitian ini, populasi terjangkaunya adalah populasi yang telah homogen yaitu seluruh pegawai Kantor Kelurahan Kebon Bawang Kecamatan Tanjung Priok di Jakarta Utara yang berjumlah 30 orang.

c. Teknik Penarikan Sampel,

Sugiyono (2012:56) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi

setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

d. Variabel Penelitian, variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2012:39). Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel yaitu 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. 1. Variabel Independen pertama adalah Kemampuan Kerja (X.1), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). 2. Variabel Independen yang kedua adalah Loyalitas Kerja (X.2), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau

timbulnya variabel dependen (terikat). 3. Variabel Dependen adalah Prestasi Kerja Pegawai (Y), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Sugiyono (2012:40).

e. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian, Sugiyono (2012:105) menyatakan skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan model *skala likert*, yaitu dengan memberikan nilai pada setiap jawaban yang diberikan oleh responden sesuai dengan format di bawah ini :

Tabel 1 Skor Jawaban Responden

No	KATEGORI JAWABAN	BOBOT NILAI (+)	KETERANGAN
1.	Jawaban SS diberi skor	5	Sangat Setuju
2.	Jawaban S diberi skor	4	Setuju
3.	Jawaban RG diberi skor	3	Ragu Ragu
4.	Jawaban TS diberi skor	2	Tidak Setuju
5.	Jawaban STS diberi skor	1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono 2012

f. Instrumen Penelitian, instrumen penelitian adalah suatu alat yang

digunakan mengukur fenomena ini disebut variabel penelitian”.

Sugiyono (2012:119). Jumlah instrument penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Instrument-instrument penelitian dalam bidang sosial umumnya dan khususnya bidang administrasi yang sudah baku sulit ditemukan. Untuk itu maka peneliti harus mampu membuat instrument yang akan digunakan untuk penelitian. Instrumen penelitian merupakan hal yang sangat penting sebagai bahan analisa yang relevan dengan apa yang ada pada hipotesis guna dilakukan pengujian. Instrumen penelitian yang dipergunakan pada penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang langsung diambil dari objek penelitian dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk menjawab.

g. Teknik Pengumpulan Data, metode pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang langsung diambil dari objek penelitian dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis pada

responden untuk menjawab. Dalam penelitian ini daftar pertanyaan diajukan kepada seluruh pegawai kelurahan Kebon Bawang di lingkungan Kecamatan Tanjung Priok Jakarta Utara dengan menggunakan skala likert.

h. Model Analisa Data, model analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistic deskriptif dan analisis statistik kuantitatif melalui analisis regresi berganda dan dilengkapi dengan pengujian asumsi klasik dengan menggunakan software SPSS. 16,0 for Windows. Teknik analisa statistic/verifikatif jenis rata-rata dan modus sebagai ukuran pemusatan data, dan standar deviasi sebagai ukuran sebaran data. Dalam hal ini teknik statistik yang digunakan adalah teknik regresi dengan persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 1999)

$$: Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kemampuan Kerja
 X.1 = Loyalitas Kerja
 X.2 = Prestasi Kerja Pegawai
 b0 = Nilai Minimum (Intercept)
 b1 b2= Koefisien Regresi (penduga terhadap parameter populasi)
 e = Kesalahan pengganggu (*Disturbance Error*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data pengujian

hipotesis dapat di lihat pada tabel di

bawah ini :

A. Analisis Regresi Sederhana dan Pengujian Hipotesis Pertama (H1): Pengaruh Kemampuan (X₁) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara.

Uji parsial atau sederhana pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara parsial atau

seederhana dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil perhitungan SPSS uji signifikan variabel Kemampuan (X₁) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini adalah sebagai berikut : Tabel 2 Uji Regresi Linier Sederhana Kemampuan (X₁) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.797	6.045		1.786	.085
Kemampuan Kerja	.976	.197	.683	4.952	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi sebesar 0,976 nilai konstanta sebesar 10,797 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kemampuan Kerja tidak ada (X₁= 0) maka variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,976 dan Prestasi Kerja Pegawai di pengaruhi oleh Kemampuan Kerja sebesar 8,455. Setelah nilai koefisien regresi dan nilai kontanta diketahui maka model regresi linier adalah $Y = 10,797 + 0,976 X_1$. Selanjutnya nilai t_{hitung} efisiensi pelayanan publik

sebesar 4,952 dengan signifikan bernilai 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,040, karena nilai $t_{hitung} = 4.952 > t_{tabel} = 2,040$ atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

B. Analisis Regresi Sederhana dan Pengujian Hipotesis Kedua (H2): Pengaruh Loyalitas Kerja (X₂) Terhadap Prestasi Kerja

Pegawai (Y) Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara.

Uji hipotesis (H2) parsial atau sederhana variabel Loyalitas Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai dengan menggunakan perhitungan program SPSS dapat dilihat pada

tabel 3 di bawah ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Regresi Linier Sederhana Loyalitas Kerja (X₂) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.299	6,630		3.061	.005
Loyalitas Kerja	.668	.217	.503	3,078	.005

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan pada tabel 3 menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,668 dan nilai konstanta sebesar 20,299, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Loyalitas Kerja tidak ada ($X_2 = 0$) maka variabel Loyalitas Kerja sebesar 0,688 dan Prestasi Kerja Pegawai di pengaruhi oleh Loyalitas Kerja sebesar 0,668. Setelah nilai koefisien regresi dan nilai konstanta diketahui, maka model regresi linier adalah $Y = 20,299 + 0,668 X_2$. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis sebagai berikut : Hipotesis (H2) menyatakan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, hal ini dapat

dilihat hasil nilai t_{hitung} sebesar 3,078 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,040, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis (H2) yang diajukan dapat diterima karena variabel Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di dalam regresi. Dengan kata lain Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

C. Analisis Regresi Berganda dan Pengujian Hipotesis Secara Simultan: Pengaruh Kemampuan (X1) dan Loyalitas Kerja (X2)

Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara.

Uji hipotesis (H3) berganda atau Uji F variabel (X1) dan terhadap (Y) pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan

terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan perhitungan program SPSS dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda Kemampuan (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.049	6.472		1.553	.132
Kemampuan	.908	.273	.636	3.321	.003
Loyalitas Kerja	.093	.254	.070	.366	.717

a. Dependent Variable: Pegawai Prestasi Kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	242.842	2	121.421	11.949	.000 ^a
Residual	274.358	27	10.161		
Total	517.200	29			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Loyalitas Kerja.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan pada tabel 3 menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel Kemampuan sebesar 0,908 sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel

Loyalitas Kerja sebesar 0,093 dan nilai konstanta sebesar 10,049 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja tidak ada (X₁

dan $X_2=0$) maka variabel Prestasi Kerja Pegawai sebesar 10,049 hal ini secara simultan atau secara bersama sama Prestasi Kerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,908 dan variabel Loyalitas Kerja sebesar 0,093. Setelah nilai koefisien regresi dan nilai konstanta diketahui maka model regresi linier berganda adalah $Y = 10,049 + 0,908 X_1 + 0,093 X_2$. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut: Hipotesis (H3) menyatakan bahwa Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, hal ini dapat dilihat hasil perhitungan nilai F_{hitung} sebesar 11,949 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 3,15 maka dapat

dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) dan hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis (H3) yang diajukan dapat diterima karena variabel Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di dalam regresi.

D. Uji Koefisien Determinasi

Dari data yang telah dikumpulkan selama penelitian dan diolah dengan menggunakan statistik regresi linier berganda dengan program SPSS. Nilai uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5 Nilai Koefisien Determinasi Variabel Kemampuan Kerja (X_1) dan Loyalitas Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685	.470	.430	3.18770

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Efisiensi_Pelayanan Publik

Dari hasil analisis statistik dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,430 hal ini berarti 43,00 % Prestasi Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu variabel Kemampuan Kerja dan Loyalitas

Kerja. Sedangkan sisanya 57,00 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka

terdapat tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana dan berganda. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa : 1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Prestasi Kerja Pegawai di pengaruhi oleh Kemampuan Kerja sebesar 0,908. Selanjutnya hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. 2. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut : Hipotesis (H2) menyatakan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, hal ini dapat dilihat hasil nilai t_{hitung} sebesar 3,078 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,040, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), hasil analisis tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis kedua (H2) Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. 3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,908 sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel Loyalitas Kerja sebesar 0,668 dan nilai konstanta sebesar 20,299 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja tidak ada (X_1 dan $X_2=0$) maka variabel Prestasi Kerja Pegawai sebesar 10.049, hal ini secara bersama sama Prestasi Kerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,908 dan variabel Loyalitas Kerja

sebesar 0,688. Hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, hal ini dapat dilihat hasil perhitungan nilai F_{hitung} sebesar 11.494 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 3,15 maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) dan hasil analisis tersebut signifikan.

SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai yaitu variabel Kemampuan Kerja. Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi Kemampuan kerja yang dirasakan oleh pegawai..2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambah variabel bebas yang lain. Melakukan penyempurnaan kuesioner ini, serta melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebarkan kuesioner.. 3. Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang, Kecamatan Tanjung Priok di Jakarta Utara sudah cukup baik, akan tetapi perlu untuk lebih ditingkatkan lagi agar masyarakat disekitangnya mendapatkan pelayanan yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suhartini 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Bina Aksara, Jakarta
- Badudu Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Handoko, Hani. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:
- Kartini Kartono 2006. *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kermally, Sultan 1996. *Total Management Thinking*. Great Britain: Biddles Ltd, Guildford And King's Lynn.
- Lukman, 2006. *Manajemen Kualitas Pelayanan*. Jakarta Sta Lan Press.
- Mahsun, Mohammad 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta : Bpfe Yogyakarta 2006.
- Moenir H.A.S 2000. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Pt.Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari, 2007, *Metode Penelitian Sosial*, Gajah Mada University Press.
- Rasyid, Mohammad Ryaas, 1999. *Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan Dan Politik Orde Baru*. Jakarta: Yasrif, Watampone.
- Rivai, Veithzal 2008. *Kepemimpinan F Dalam Sikap Perilaku Organisasi*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rothwell, William J. 1992. *Mastering Instructional Design Process: A Systematic Approach*. San Francisco: Jossey Bass Publisher.
- Setopo 1999. *Pelayanan Prima*. Jakarta. Stia. Lan. Presss.
- Stoner, James A.F, Freeman, Gilbert. 1996. *Manajemen, Alih Bahasa Alexander Sindoro*. Jakarta: Pt. Prenhallindo.
- Suradinata, Ermaya. 2002. *Manajemen Pemerintahan Dalam Ilmu Pemerintahan*, Jakarta: Pt. Vidcodata.
- Suradinata, Ermaya. 1998. *Manajemen Pemerintahan Otonomi Daerah*, Bandung: Cv Ramadan.
- „Ermaya. 2000. *Administrasi Negara*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- „Ermaya. 2002. *Manajemen Pemerintahan Dalam Ilmu Pemerintahan*, Jakarta Pt. Vidcodata.
- Syafiie Inu Kencana Dkk. 2001. *Hukum Etika Pemerintahan Rineka Cipta*.
- ___ Inu Kencana. 2003. *Ilmu Pemerintahan*. Bandung: Mandar Maju
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja* : PT Raja Grafindo Persadap.
- Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah.
- KepMenpan No, 63/KEP/M.PAN/7/2003, tentang Pedoman Umum.
- Robbins, Stephen P, 1996. *Perilaku Organisasi*, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi.