

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PAJAR BULAN  
KABUPATEN LAHAT**

**Titi Hasanah**

**STIE Sereho Lahat**

---

**Info Artikel :**

Diterima 20 Januari 2019  
Direview 30 Januari 2019  
Disetujui 25 Maret 2019

**ABSTRACT**

**Purpose** - *This study aims to at the effect of work ability and work loyalty on the performance of Lajar District Camat office employees.*

**Design/methodology** - *The research methodology used in this research is qualitative and quantitative descriptive analysis. The number of respondents in this study were thirty people, the analytical method used was descriptive and qualitative analysis*

**Findings** – *the results of the analysis of the correlation coefficient illustrates that the correlation between the three variables is close to 1 means the relationship between the variable work ability with performance is moderate and unidirectional. based on the statistical test, it is stated that work ability and work loyalty have an effect on the performance of the employees of the Pajar Bulan Camat Bulan office, so it can be said that this test is accepted and significant.*

---

**Keywords :**

*Performance  
Loyalty  
Ability*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memegang peranan penting suatu organisasi karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dengan yang profesional untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka hadirnya pegawai yang memiliki pengalaman kerja, kompetensi sosial, dan motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat gambaran pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ditangkap melalui perencanaan

strategis suatu organisasi. (Moeheriono, 2012:95)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan, penempatan kerja, motivasi, kemampuan kerja, insentif, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja. Dalam penelitian ini salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yang akan diteliti oleh penulis yaitu Kemampuan kerja dan loyalitas.

Sementara pengaruh kemampuan kerja pegawai dan terhadap kinerja pegawai tersebut merupakan ciri-ciri individu yang sangat menentukan kemampuan kerja sehingga memberikan sumbangan pada organisasi kantor tersebut. Kemampuan sebagai salah satu ciri individu yang dapat memberikan kontribusi dan sumbangan tiap-tiap pegawai pada organisasi tempatnya

bekerja, hal ini terjadi karena masuknya orang dalam organisasi disertai kemampuan yang berbeda-beda. Selain kinerja dipengaruhi oleh kemampuan kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh loyalitas.

Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang meningkat pegawai dan tempatnya bekerja karenanya pengertian loyalitas bukan hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada didalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengamatan penulis pada kantor camat pajar bulan kabupaten lahat kemampuan kerja dan loyalitas pegawai masih rendah hal ini terlihat dari masih seringnya mengerjakan pekerjaan tidak tepat

waktu atau masih menunda-nunda pekerjaan. Selain itu, inisiatif terhadap tanggung jawab pekerjaan masih kurang karena harus menunggu perintah atasan baru dijalankan tugasnya. Dari permasalahan tersebut apabila masih dibiarkan maka akan mengganggu kinerja pegawai pada Kantor Camat Pajar Bulan Kabupaten Lahat dalam mencapai tujuan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. 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 karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan 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 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.

### **Loyalitas Kerja**

Loyalitas 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.

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.

## **Kinerja**

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat gambaran pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ditangkap melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Moehariono, 2012:95)

Kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan pada masing-masing pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan, penempatan kerja, motivasi, kemampuan kerja, insentif, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja. Dalam penelitisn ini salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yang akan diteliti oleh penulis yaitu Kemampuan kerja dan loyalitas.

## METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". (Sugiyono,2012:80). Populasi dalam penelitian ini adalah 30 Orang Pegawai Kantor Camat Pajar Bulan Kabupaten Lahat.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut" (Sugiyono, 2012 : 81). Selanjutnya Suharsimi Arikunto (2010 : 112) berpendapat bahwa

apabila populasinya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sedangkan jika subyeknya / populasinya lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10% hingga 15% atau 20% hingga 25% atau lebih.

Mengacu pada pendapat di atas, maka sehubungan dengan jumlah Pegawai Kantor Camat Pajar Bulan Kabupaten Lahat yang hanya berjumlah 30 orang maka dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus.

### a. Analisis Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,558	1,827		,853	,401		
Kemampuan	-,217	,068	-,197	-3,171	,004	,429	2,332
Loyalitas	1,170	,065	1,118	18,018	,000	,429	2,332

a. Dependent Variable: Kinerja

Maka dapat diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,558 + 1,170 - 0,217 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dapat di ketahui nilai konstanta sebesar 1,558, menyatakan bahwa apabila variable Kemampuan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) sama dengan 0,

maka besarnya Kinerja (Y) sebesar 1,558. Artinya Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja tetap tidak berubah maka Kinerja akan tetap terjadi.

Dari hasil linier regresi berganda diperoleh besarnya koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar 0,217 dengan tanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara Kemampuan Kerja (X1)

dengan Kinerja (Y). Apabila Kemampuan Kerja mengalami kenaikan 0,217 dan di asumsikan untuk variabel lain nol (0) atau tindakan. Artinya semakin banyak Kemampuan Kerja maka Kinerja akan Meningkatkan.

Dari hasil linier berganda diperoleh besarnya koefisien regresi variabel Loyalitas Kerja (X2) sebesar 1,170 dengan tanda positif yang

menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara Loyalitas Kerja dengan Kinerja. Apabila Loyalitas Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan arah, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja sebesar 1,558 dan di asumsikan untuk variable lain nol (0) ataupun tindakan. Artinya semakin banyak Loyalitas Kerja maka Kinerja akan meningkat.

#### b. Hasil Uji Simultan ( Uji F )

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	945,294	2	472,647	289,556	,008 <sup>b</sup>
Residual	44,073	27	1,632		
Total	989,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kemampuan



Berdasarkan signifikasinya dari uji Anova dan F-test, didapat nilai signifikansi sebesar 0,008. Karena probabilitas (tingkat signifikansi) ini lebih kecil dari alpha 0,06 maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai . dengan kata lain, Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja secara bersama-sama ( secara simultan ) berpengaruh terhadap Kinerja.

### c. Uji Parsial (Uji T )

Uji T menunjukkan beberapa jauh pengaruh satu variable indenpenden yaitu Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara parsial dengan variable dependen yaitu kinerja . dalam penelitian ini uji T dilakukan dengan menggunakan SPSS for windows sebagai berikut.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,558	1,827		,853	,401		
Kemampuan	-,217	,068	-,197	-3,171	,004	,429	2,332
Loyalitas	1,170	,065	1,118	18,018	,000	,429	2,332

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variable independen. Terlihat bawah pada kolom Sig. Untuk kedua variable tersebut dapat dilihat Kemampuan Kerja =0,004 dan Loyalitas = 000.

Hal ini berarti bahwa variable Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja seseorang (karena angka signifikansi > 0,000), sedangkan Loyalitas kerja berpengaruh

secara positif dan signifikansi terhadap Kinerja ( karena angka signifikansi <0,000).

#### d. Uji Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sambungan yang diberikan variabel bebas, terikat yang ditunjukkan dalam persentase. Hasilnya adalah sebagai berikut :

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df2	Sig. F Change	
1	,977 <sup>a</sup>	,955	,952	1,278	,955	289,556	2	27	,000	1,666

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian data penelitian tersebut dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil regresi linier berganda maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien dari hasil uji F, juga diketahui Variabel bebas yaitu Kemampuan kerja dan Loyalitas kerja dengan hasil sebesar  $289,556 > 4.17 F_{table}$  didukung pula dengan tingkat signifikan sebesar  $0,401 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti Kemampuan Kerja secara bersama –sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Uji T digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan

setiap variable independen. Terlihat bawah pada kolom Sig. Untuk kedua variable tersebut dapat dilihat Kemampuan Kerja =0,004 dan Loyalitas = 000.

3. Uji T digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variable independen. Terlihat bawah pada kolom Sig. Untuk kedua variable tersebut dapat dilihat Kemampuan Kerja =0,004 dan Loyalitas = 000.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Al fajar,siti.,Tri heru. 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 2. Yogyakarta, Penerbit STIM YKPN
- Hasibuan, Malayu SP, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kawan, 2011, *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*,Penerbit Alfabeta, Bandung
- Marwandyah, 2012, *Sumber Daya Manusia*, Penerbit Alfabeta Bandung
- Mondy dan Noe , 2012, *Sumber Daya Manusia*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono,2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung