

**PENGARUH TANGGUNG JAWAB DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
BALAI PELAKSANAAN PENYEDIAAN PERUMAHAN
SULAWESI III**

SKRIPSI



**NURLAN AZIS
105721139117**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

**PENGARUH TANGGUNG JAWAB DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
BALAI PELAKSANAAN PENYEDIAAN PERUMAHAN
SULAWESI III**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

NURLAN AZIS
1057231139117

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

01/09/2022

1 cap
Smb. Alumni

R/0488/MAN/22 CD
AZI
P^a

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

***“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan
menguji kekuatan akar”***

(Nurlan Azis)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

*Kedua orang tuaku, saudaraku, keluarga besarku serta sahabat atas keikhlasan
dan melangitkan doanya dalam menyusun penulisan untuk mewujudkan harapan
menjadi kenyataan.*



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Tanggung Jawab Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III.

Nama Mahasiswa : Nurlan Azis

No. Stambuk : 105721139117

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 19 Agustus 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Muharram 1444 H
19 Agustus 2022 M

Pembimbing I

Dr. Ahmad AC., ST., MM
NIDN : 0903076201

Pembimbing II

M. Hidayat, SE., MM
NIDN : 0909059001

Mengetahui



Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., M.M
NBM : 115 1132



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt.7 Telp.(0411

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama : Nurlan Azis, 105721139117, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar nomor 0001/SK-Y/61201/091004/2022 M, tanggal 20 Muharram 1444 H / 18 Agustus 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Muharram 1444 H
18 Agustus 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) (.....)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.M
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.AC
(WD 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) (.....)
4. Penguji
Dr. Ahmad AC, S.T., M.M (.....)
Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M (.....)
Sherry Adelia Natsir Kalla, S.E., M.Mktg (.....)
Muhammad Nur Abdi, S.E., M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM : 651 507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt.7 Telp.(0411

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Nurlan Azis
No. Stambuk/ NIM : 105721139117
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Penelitian : Pengaruh Tanggung Jawab Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III.

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 20 Muharram 1444 H
18 Agustus 2022 M

Yang Membuat Pernyataan



NURLAN AZIS
NIM. 105721139117

Mengetahui

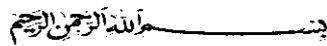


Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM : 651 507

Ketua Program Studi Manajemen
Fitrisuliah, SE., M.M
NBM : 115 1132

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadirat Allah SWT, limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III”.

Skripsi ini tentunya tak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung peneliti secara moril dan materil. Maka dengan ketulusan hati, peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Abd. Azis dan Ibunda Rosi yang senantiasa memberikan doa dan dukungan serta kasih sayang, yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan tulus, ikhlas, dan penuh kasih sayang. Untuk Saudara-saudaraku tersayang Nur, Nurmi, dan Mila yang memberikan semangat kepada penulis. Maka tak lupa pula dengan penuh hormat, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa Yang Telah Memberikan kesehatan dan kemudahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.A.g. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. H. Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Nasrullah, SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Dr. Ahmad AC., ST., MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan.
6. Bapak M. Hidayat, SE., MM selaku Pembimbing II yang selalu memberi saran yang sangat berguna serta sabar menghadapi penulis.

7. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Seluruh pegawai Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III yang telah banyak memberikan data dan informasi yang peneliti butuhkan serta arahan dan juga motivasi untuk peneliti.
10. Terima kasih untuk sahabat saya Mario Outdoor Buyung, Lyon, Alif, Rifai, Asrullah, Ryan, Ahmad, Aksan, Sartika, Ainayah yang telah memberikan saya motivasi dan dukungan.
11. Teman – teman seperjuangan ku di kampus Mudzakkir, Syahril, Ryo, Zul, telah memberikan dukungan hingga skripsi ini selesai.
12. Dan semua pihak yang telah mampu menyelesaikan skripsi ini dan tidak dapat disebutkan satu – satu

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Nahrin min Allahu wa Fathun Karien, Billahi fiiSabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikumWr.Wb.

Makassar, 06 Sya'ban 1443 H
07 Juni 2022 M

Penulis,



Nurlan Azis

ABSTRAK

Nurlan Azis (2022). "Pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III". Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah. (dibimbing oleh Ahmad AC dan M. Hidayat).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat tanggung jawab apakah berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai secara signifikan pada balai pelaksanaan penyediaan perumahan Sulawesi III, untuk mengetahui kemampuan apakah berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada balai pelaksanaan penyediaan perumahan Sulawesi III dan untuk mengetahui manfaat tanggung jawab dan kemampuan terhadap prestasi kerja pada balai pelaksanaan penyediaan perumahan Sulawesi III. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan menggunakan teknik kuesioner, wawancara, observasi dan gabungan ketiganya. Populasinya adalah seluruh pegawai Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III berjumlah 33 pegawai, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 33 pegawai dengan menggunakan sampel Jenuh. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya, juga telah diuji parsial atau uji t. Metode analisis data menggunakan teknik Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial bahwa berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada balai pelaksanaan penyediaan perumahan Sulawesi III. Sedangkan secara simultan bahwa berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai balai pelaksanaan penyediaan perumahan Sulawesi III. Penempatan berpengaruh signifikan tanggung jawab dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada balai pelaksanaan penyediaan perumahan sulawesi III sehingga hipotesis diterima.

Kata Kunci : Tanggung jawab, Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

Nurlan Azis (2022). "The Influence of Responsibilities and Workability on Employee Performance at the Sulawesi III Housing Provision Center". Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah. (supervised by **Ahmad AC** and **M. Hidayat**).

This study aims to determine whether the level of responsibility affects employee performance significantly at the Sulawesi III housing implementation center, to determine whether the ability to influence employee job performance at the Sulawesi III housing implementation center and to determine the benefits of responsibility and ability on performance. work on the implementation center for the provision of housing in Sulawesi III. Collecting data using primary data by using questionnaires, interviews, observations and a combination of the three.

The population is all 33 employees of the Sulawesi III Housing Implementation Center, while the sample taken is 33 employees using the Saturated sample. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, have also been tested partially or t-test. The data analysis method used the Multiple Linear Regression Analysis technique.

The results of the study indicate that partially it has a significant effect on employee work performance at the Sulawesi III housing implementation center. Meanwhile, simultaneously that affects the work performance of the staff of the implementation center for housing provision in Sulawesi III. Placement has a significant effect on responsibilities and work skills on employee performance at the Sulawesi III housing implementation center so that the hypothesis is accepted.

Keywords: responsibility, work ability, work performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Manajemen sumber daya manusia	9
B. Fungsi manajemen sumber daya manusia	9
C. Tujuan manajemen sumber daya manusia	10
D. Tanggung jawab	11
E. Kemampuan Kerja	15
F. Perestasi kerja	19
G. Tinjauan Empiris	22
H. Kerangka Pikir	25
I. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	27
D. Populasi dan Sampel	29
E. Teknik pengumpulan data.....	30
F. Uji Instrumen	31
G. Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	36
B. Hasil Penelitian	39
C. Pengujian Hipotesis	48
D. Pembahasan	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Definisi Operasional	28
Tabel 3.2 Skala likert	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.3 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Tanggung Jawab	41
Tabel 4.4 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Kemampuan Kerja	42
Tabel 4.5 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Prestasi Kerja.....	42
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel X1	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel X2	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Y	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas X1	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas X2	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas Y	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi.....	51
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.15 Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	52
Tabel 4.16 Hasil Uji T (Parsial).....	53
Tabel 4.17 Hasil Uji F (Simultan).....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	39
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas Data Histogram.....	49
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Normalitas Data P Plot.....	50
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Heterokraditas.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Responden

Lampiran Data Kuesiner

Lampiran Analisis Olah Data



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya, orang dianggap sebagai elemen penting dari sebuah organisasi. Orang adalah sumber daya yang dominan dan landasan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam bentuk kerja, bakat, kreativitas dan motivasi. Di era modern ini, kemajuan teknologi dan ekonomi sangat pesat, namun sulit untuk mencapai tujuan suatu organisasi jika tidak diimbangi dengan sisi manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, kinerja suatu organisasi tergantung pada kinerja orang-orangnya, dan untuk mencapai tujuan organisasi, setidaknya kinerja orang-orang itu harus dicapai.

Pencapaian prestasi kerja memerlukan faktor yang berbeda untuk setiap organisasi. Dalam penelitian ini, posisi manusia merupakan faktor utama dalam pekerjaan klerikal, sehingga kami mengutamakan faktor sumber daya manusia yaitu pemikiran manajemen terhadap pekerjaan klerikal. Mencapai tujuan kantor tergantung pada bagaimana karyawan dapat memperoleh keterampilan manajemen, interpersonal, dan teknis. Ketika berbicara tentang pelaksanaan tugas ini, peran prestasi kerja menentukan kualitas karyawan di kantor.

Sumber daya manusia membutuhkan individu yang terampil, berdedikasi, dan profesional secara konsisten untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Elemen pendukung seperti misi utama, tanggung jawab, wewenang di bidang kegiatan, top-to-bottom talent, tanggung jawab, budaya organisasi, keterampilan karyawan, motivasi, dan kompensasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu hal

yang berkaitan dengan kebutuhan pemenuhan diri di dunia kerja adalah tanggung jawab dan pengembangan karir.

Salah satu sumber daya yang paling sentral di badan atau lembaga adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang paling strategis dalam suatu badan atau lembaga baik pemerintahan maupun swasta. Badan atau lembaga yang besar sudah pasti memiliki manajemen sumber daya manusia yang handal yang dapat mengelola pegawainya, sehingga badan tersebut dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan yang ditetapkan sehingga dapat tumbuh, berkembang dan menjadi besar dan berguna bagi masyarakat luas. Badan atau lembaga dituntut untuk selalu melakukan perbaikan Sumber Daya Manusia secara terus - menerus. Hal ini meningkatkan kesadaran akan pentingnya peran manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Tanggung jawab adalah keadaan di mana Anda harus menanggung segalanya. Oleh karena itu, menurut kamus umum bahasa Indonesia, tanggung jawab adalah wajib, mempertanggung jawabkan, mempertanggung jawabkan segala sesuatu, atau mempertanggung jawabkan hasil. Tanggung jawab adalah persepsi manusia tentang perilaku atau perilaku yang dimaksudkan atau tidak diinginkan. Tanggung jawab juga berarti bertindak sebagai manifestasi dari persepsi kewajiban seseorang.

Untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik perusahaan tidak bisa

terlepas dari peran tenaga kerjanya. Apabila pekerjaannya mampu bekerja dengan baik dan mempunyai kemampuan kerja yang tinggi, maka tenaga kerja tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja serta mentaati peraturan organisasi. Kemampuan dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sangat diperlukan adanya pengarahan dan pembinaan yakni dengan jalan menumbuhkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun kelompok. Indikator-indikator kemampuan kerja memiliki peranan penting dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan, dimana dengan adanya faktor kemampuan kerja tersebut merupakan unsur penentu bagi tercapainya tujuan perusahaan. Pada dasarnya setiap orang memiliki harapan dimana antara kemampuan kerja dan prestasi menunjukkan persepsi individu bahwa besarnya kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap tercapainya prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja seseorang mengacu pada atau kemampuan seseorang didalam menghasilkan produk/jasa, semakin banyak produk/jasa yang dihasilkan dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, semakin baik kinerja orang tersebut, tetapi bila produk/jasa yang dihasilkan dibawah standar yang telah ditetapkan maka kinerjanya buruk. Menurut Mangkunegara (2004:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berbicara tentang keterampilan pegawai, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan keterampilan

pegawai yang merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Organisasi, termasuk organisasi pemerintah daerah, membutuhkan organisasi regional yang efisien.

Pegawai akan menghasilkan prestasi yang tinggi dalam organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja, yaitu berupa kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja merupakan kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Memang tidak mudah memampukan pegawai karena kemampuan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kemampuan itu sendiri, dimana kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan individu yang ingin digunakan dan mungkin juga tidak. Kemampuan individu ini terdiri dari kemampuan fisik dan mental. Seorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis persoalan mungkin sekali tidak akan berusaha bersungguh-sungguh untuk memecahkan persoalan dalam pekerjaannya.

Dalam konteks ini, kemampuan bekerja mengacu pada keadaan seseorang yang bekerja dengan sungguh-sungguh, efisien dan berhasil untuk menghasilkan yang terbaik.

Dalam kaitannya dengan prestasi kerja, kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi tanggung jawab dan kemampuan. Pada hakekatnya penilaian seseorang diharapkan berupa hasil kerja dan prestasi kerja yang optimal, meliputi kerjasama, kepemimpinan, kualitas pegawai, keterampilan teknis, inisiatif, semangat (daya tahan kerja/jumlah pegawai). Kinerja

pegawai adalah kinerja pegawai yang diukur dengan standar atau standar tertentu.

Kelancaran pelaksanaan misi nasional dan pembangunan nasional sangat bergantung pada kesempurnaan kelembagaan nasional, khususnya pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan pembangunan nasional membangun masyarakat madani yang taat hukum, dalam keadilan modern yang beradab, demokratis, dan sejahtera, pelayanan mereka dapat diberikan secara adil dan kepada masyarakat. Masalah mendasar yang harus dipecahkan dan dikembangkan adalah penguatan keahlian staf yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Negara sedang mencoba untuk melakukan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembangunan dengan perangkat ini dan melakukan tugas-tugas sumber daya manusia dengan tujuan menyelesaikan perangkat yang bersih dan andal untuk meningkatkan efisiensi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika

Aspek lainnya yang menjadi sorotan prestasi kerja pegawai yaitu disiplin kerja yang masih tergolong cukup. Aspek disiplin kerja merupakan suatu bentuk tanggung jawab pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab struktural. Menurut Alex Sinamo(2016) tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum. Rendahnya tanggung jawab

pegawai dapat dilihat dari kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai dalam dalam mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan secara tuntas.

Disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai, ketekunan, kesabaran, dan dedikasi pegawai dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawab pegawai serta mengabdikan kepada masyarakat. Faktor lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi sikap kerja seorang karyawan dan menentukan kinerja karyawan seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, istirahat, keselamatan dan kebisingan. Di sisi lain, jika lingkungan kerja tidak nyaman, karyawan cenderung berhenti dari pekerjaannya. Dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Batemen & Snell dalam Benjamin Bukit (2017) menyadari betapa besarnya dampak dari buruknya kehidupan lingkungan kerja, maka perlu disusun suatu *quality of work* yang menciptakan tempat kerja yang memberikan kesejahteraan dan kepuasan pekerja.

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah kesejahteraan pekerja. H. Total pendapatan atau kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan terkait dengan status atau profesinya. Contoh: gaji pokok, tunjangan, insentif, honor, gaji hari raya, mobil umum, perumahan rakyat, asuransi kesehatan, dll. Program kesejahteraan yang ditetapkan perusahaan merupakan faktor situasional yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Program kesejahteraan pegawai akan menjadi bermanfaat apabila dapat memberikan rasa aman dan dapat dinikmati oleh seluruh pegawai (Tita Komala, 2020).

Berkaitan dengan hal tersebut, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan sistem pembinaan yang dapat meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja, serta kualitas pegawai di Balai

Pelaksanaan Perumahan III Sulawesi. Oleh karena itu, faktor kinerja yang menjadi subjek penelitian adalah tanggung jawab, kemampuan, dan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut menentukan keberhasilan kinerja karyawan dan tentunya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang masalah ini dengan mengambil judul: "Pengaruh Tanggung Jawab Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah tanggung jawab berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Pada balai pelaksanaan penyediaan perumahan sulawesi III ?
2. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada balai pelaksanaan penyediaan perumahan Sulawesi III ?
3. Bagaimana manfaat tanggung jawab dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai pada balai pelaksana penyediaan perumahan sulawesi III ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat tanggung jawab berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai secara signifikan pada balai pelaksanaan penyediaan perumahan Sulawesi III.
2. Untuk mengetahui kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada balai pelaksanaan penyediaan perumahan Sulawesi III.

3. Untuk mengetahui manfaat tanggung jawab dan kemampuan terhadap prestasi kerja pada balai pelaksanaan penyediaan perumahan Sulawesi III.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bentuk :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangsih ilmu pengetahuan, kita harus mampu meningkatkan khasanah pengetahuan untuk mengukur kualitas talenta kita, khususnya di bidang manajemen pegawai pada Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi

Hasil penelitian dapat di jadikan informasi tambahan bagi organisasi/institusi tentang Pengaruh Tanggung Jawab Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, atau disingkat HRM, adalah penggunaan individu yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Schuler dalam Edy Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat".

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen SDM biasanya bertanggung jawab untuk merekrut dan melatih semua sumber daya manusia di perusahaan. Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia bergantung pada fungsi-

fungsi operasional manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Hasibuan (2017:21), fungsi operasional manajemen sumber daya manusia terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut:

1. Perencanaan (Planning)
2. Pengorganisasian (Organization)
3. Pengarahan (Directing)
4. Pengendalian (Controlling)
5. Pengadaan (Procurement)
6. Pengembangan (Development)
7. Kompensasi (Compensation)
8. Pengintegrasian (Intergration).
9. Pemeliharaan (Maintenance).
10. Kedisiplinan (Discipline)

C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja atau pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para pimpinan supaya mampu mengelola seluruh pekerja dengan cara-cara yang lebih efektif.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2017;17) meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa oprganisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi

- perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
 3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategis, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
 4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajemen lini mencapai tujuannya.
 5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
 6. Menyediakan media komunikasi antar pekerjaan dan manajemen organisasi.
 7. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

D. Tanggung Jawab

1. Definisi tanggung jawab

Tanggung jawab adalah suatu kondisi di mana Anda harus menanggung semuanya (jika terjadi sesuatu, Anda mungkin digugat, dituduh, atau digugat). Ini adalah tanggung jawab kamus bahasa Indonesia. Tanggung jawab adalah persepsi manusia tentang perilaku atau perilaku yang dimaksudkan atau tidak diinginkan. Tanggung jawab juga berarti bertindak sebagai manifestasi dari persepsi kewajiban seseorang.

Tanggung jawab adalah ciri orang yang beradab (berbudaya). Manusia bertanggung jawab untuk mengenali konsekuensi baik atau buruk dari tindakan mereka. Dia juga menyadari bahwa orang lain membutuhkan dedikasi atau pengorbanannya. Setelah diperiksa lebih dekat, tanggung jawab adalah kewajiban atau beban yang harus ditanggung atau dipenuhi sebagai akibat dari tindakan kita terhadap orang lain atau sebagai akibat dari tindakan orang lain terhadap kita. Tanggung jawab itu alami, yang berarti itu adalah bagian darinya. Dari kehidupan manusia yang setiap orang harus bertanggung jawab. Jika dia tidak mau bertanggung jawab, ada pihak lain yang memaksakan tanggung jawab. Oleh karena itu, tanggung jawab dapat dilihat dari dua sisi: pihak yang bertindak dan pihak yang berkepentingan dengan pihak lain. Di pihak pabrikan, dia harus sadar akan konsekuensi dari tindakannya, jadi dia sendiri harus pulih ke kondisi yang baik. Di sisi lain, jika pabrikan tidak mau bertanggung jawab, pihak lain mengembalikannya secara individu atau secara sosial.

2. Bentuk dan proses tanggung jawab

Sikap tanggung jawab dalam bekerja adalah bagian dari kinerja intitusi. Tanggung jawab merupakan sikap yang di tunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang di limpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja. Tanggung adalah bentuk komitmen individu dalam setiap aktivitasnya.

Beberapa keuntungan yang dapat diperoleh dengan dimilikinya sikap tanggung jawab dalam bekerja, antara lain

1. Dapat membangun hubungan kerja yang baik
2. Dapat membentuk rasa kepedulian dan empati kepada teman kerja
3. Dapat menemukan cara terbaik dalam menyelesaikan banyak tugas
4. Dapat membangun konsistensi dalam setiap tindakan

Mengambil lebih banyak tanggung jawab di tempat kerja juga dapat dieksplorasi dan, tentu saja, mendorong kita untuk memanfaatkan banyak peluang yang sangat baik untuk pengembangan diri kita. Jadi bagaimana Anda bisa memberi diri Anda lebih banyak tanggung jawab di tempat kerja?

Menurut situs web themeuse.com, ada lima cara kita semua dapat mengambil lebih banyak tanggung jawab sehingga kita dapat memiliki karir yang lebih baik di tempat kerja.

a. Bersikap Proaktif

Cara pertama untuk memberi diri Anda lebih banyak tanggung jawab adalah menjadi proaktif di tempat kerja. Namun, Anda perlu memastikan bahwa semua tugas utama yang ingin Anda lakukan dilakukan dengan benar. Setelah tugas utama diamankan, Anda dapat melanjutkan ke tindakan proaktif berikutnya.

b. Perhatikan Raut Wajah Rekan-Rekan Kerja Kita, Apakah ada yang Sedang Sibuk dan Stres?

Kembali lagi, jika semua tugas utama kita sudah terselesaikan dengan baik dan kita masih ingin memberikan yang

lebih dengan mengambil tanggung jawab yang lebih banyak, maka kita bisa menggunakan cara kedua ini. Pada cara kedua ini, kita bisa membantu rekan-rekan kerja kita yang sedang sibuk dengan tugas-tugas kerja mereka, sampai- sampai mereka merasa stres.

c. Menjadi Seorang yang Ahli atau Expert di dalam Tim.

Cara ketiga yang bisa kita lakukan adalah menjadi team expert atau ahli. Oleh karena itu, jika sebuah tim memiliki masalah, tantangan, atau hambatan, rekan pembaca dapat hadir sebagai seseorang yang memberikan solusi dengan segala tips, informasi, dan wawasan yang dapat sangat membantu masalah tersebut. Untuk menjadi ahli, kami dapat terus memperbarui wawasan kami dengan melacak tren dan perkembangan di bidang kami. Menjadi ahli juga berkontribusi pada perusahaan dan tim kami. Kita bisa menjadi orang-orang yang sangat dibutuhkan untuk mengelola proyek-proyek baru di masa depan.

d. Ikut Serta dalam Hal Lain yang Menyenangkan.

Di tempat kerja atau di tempat kerja, rekan kerja mungkin akan segera mengadakan kegiatan ekstrakurikuler atau kompetisi seperti kompetisi 17 Agustus di kantor Anda. Ini adalah kesempatan yang baik bagi sesama pembaca untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab.

- e. Coba Berdiskusi dengan pimpinan tentang Hal Ini.

Namun, begitu keempat metode di atas diterapkan, pengikut akan membutuhkan cara lain untuk mendelegasikan lebih banyak tanggung jawab. Dalam hal ini, kami mendorong pembaca lain untuk berdiskusi dengan manajer atau manajer Anda.

3. Manfaat tanggung jawab

Pengertian dari tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI), tanggung jawab berarti keadaan di mana wajib mengganggu segala sesuatu atau kewajiban memikul.

4. Manfaat sikap tanggung jawab

- a. Seseorang akan dapat di percaya, dihormati, di hargai dan disenangi orang lain
- b. Muncul sikap berani mengakui kesalahan yang di lakukan dan mau mengubahnya dengan tindakan lebih baik
- c. membuat seorang anak akan bertindak lebih hati-hati dalam melakukan sesuatu.

E. Kemampuan Kerja

1. Definisi Kemampuan Kerja

Menurut Soelaiman dalam Isnar Budiarti (2016) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental maupun fisik. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan didalam melaksanakan suatu pekerjaan

adalah kemampuan kerja.

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun 25 dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecakapan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang dan ingatan memori.

Kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan. Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas jasmani, yaitu 1 kekuatan dinamis, 2 kekuatan tubuh, 3 kekuatan statis, 4 kekuatan, 5 keluwesan eksten, 6 keluwesan dinamis, 7 koordinasi tubuh, 8 keseimbangan, dan 9 stamina. Individu-individu berbeda dalam hal 26 sejauh mana mempunyai tiap-tiap kemampuan tersebut.

2. Dimensi dan Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Sutermeister dalam Sariyathi (2011) kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan

berhubungan dengan pengetahuan knowledge dan keterampilan skill yang dimiliki seseorang. Pengetahuan diukur dengan indikator-indikator, yaitu: 1 tingkat pendidikan formal yang dimilikinya, 2 pelatihan teknis yang pernah diikutinya, 3 kemampuan menguasai pekerjaan. Keterampilan diukur dengan indikator-indikator berikut: 1 petunjuk teknis pekerjaan, 2 ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Robbins dan Judge (2013:8) mengatakan kemampuan teknis meliputi kemampuan mempergunakan pengetahuan khusus atau keahlian.

Apabila menurut kita bahwa keterampilan profesional itu seperti insinyur dan sipil kita terfokus pada keterampilan teknik yang dipelajari melalui jalur pendidikan formal. Tentu saja, bahwa profesional itu tidak hanya monopoli ketrampilan teknik, dan tidak semua diperoleh dari bangku sekolah atau program-program pendidikan formal. Semua bidang pekerjaan memang merekrut pekerja yang telah ahli, namun banyak juga mereka yang mengembangkan keahlian ketrampilan teknisnya pada saat bekerja. Pendidikan diartikan sebagai proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang diprogram untuk 29 meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu.

Sedangkan pendidikan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umumnya. Pelatihan bukanlah kegiatan

yang berdiri sendiri. Pelatihan berfungsi untuk mengisi kekurangan pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk mampu melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dimensi dan indikator dalam penelitian ini adalah berikut:

- a. Produktifitas kerja kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, berkonsentrasi sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Pengetahuan pendidikan formal, dapat berfikir cepat untuk memecahkan masalah pekerjaan.
- c. Keterampilan cepat beradaptasi dan berinteraksi di lingkungan kerja, melakukan pekerjaan teliti dan rapi, kemampuan menguasai pekerjaan.

3. Macam-Macam Kemampuan Kerja

- a. Kemampuan intelektual. Kemampuan intelektual adalah Kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi.
- b. Kemampuan Fisik. Kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

4. Faktor-faktor kemampuan kerja

Faktor-Faktor Kemampuan Kerja Handoko dalam Binardi (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- a. Faktor pendidikan formal
- b. Faktor pelatihan
- c. Faktor pengalaman kerja

F. Prestasi Kerja

1. Definisi Prestasi Kerja

Membahas mengenai motivasi kerja, tidak dapat terlepas dari pembahasan mengenai prestasi kerja. Karena motivasi kerja merupakan bagian yang terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Sikula (2011) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. .

2. Penilaian Prestasi Kerja

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu menurut Handoko dalam Edy Sutrisno (2017: 154), penilaian prestasi kerja adalah suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:95), unsur-unsur menilai seorang karyawan adalah sebagai berikut :

- a. **Kesetiaan.** sebuah. Loyalitas. Loyalitas ini tercermin dalam kesediaan karyawan untuk mendukung dan membela organisasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan untuk melemahkan orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
- b. **Prestasi kerja.** Penilai secara kualitatif dan kuantitatif mengevaluasi pekerjaan yang dapat dibuat oleh seorang karyawan dari deskripsi pekerjaan.
- c. **Kejujuran.** Penilai menghargai kejujuran dalam memenuhi kewajibannya untuk memenuhi kewajibannya memenuhi perjanjian baik dengan dirinya sendiri maupun orang lain, seperti bawahannya.
- d. **Kedisiplinan.** Penilai menilai kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.
- e. **Kreativitas.** Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat bekerja lebih efisien dan efektif.
- f. **Kerja sama.** Penilai menilai kesediaan karyawan untuk terlibat dalam kolaborasi vertikal dan horizontal dengan karyawan lain baik di dalam maupun di luar pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.
- g. **Kepemimpinan.** Penilai dapat memimpin, berpengaruh, memiliki kepribadian yang kuat, dihormati, berwibawa, dan memotivasi orang lain dan bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- h. **Kepribadian.** Penilai menilai karyawan dari perilaku, kesopanan, dan keceriaan mereka dan memberikan kesan yang menyenangkan, menunjukkan sikap yang baik, dan tampil sebagai simpatik dan

rasional..

- i. **Prakarsa.** Penilai mengevaluasi kemampuannya untuk berpikir terlebih dahulu, memberikan alasan untuk menganalisis, mengevaluasi, dan menarik kesimpulan berdasarkan inisiatif mereka sendiri, dan membuat keputusan untuk memecahkan masalah yang mereka hadapi.
- j. **Kecakapan.** Penilai menilai kemampuan karyawan untuk mengintegrasikan dan menyelaraskan berbagai faktor yang terkait dengan status pembuatan dan pengelolaan kebijakan.
- k. **Tanggung jawab.** Penilai menilai tanggung jawab. Evaluator menilai pedoman, pekerjaan dan hasil pekerjaan, saran dan prasarana yang digunakan, dan kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas perilaku kerja.

3. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Kegunaan penilaian prestasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:89) adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.

- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
- g. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance yang baik.
- h. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki dan menambah kecakapan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan0-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja karyawan.

G. Tinjauan Empiris

Studi empiris adalah studi yang berasal dari pengamatan atau eksperimen. Penelitian empiris adalah informasi yang membenarkan kebenaran atau keyakinan yang salah dari klaim empiris. Dari sudut pandang empiris, pengetahuan hanya dapat diklaim jika Anda memiliki keyakinan yang masuk akal yang benar berdasarkan bukti empiris. Dalam pengertian lain, penelitian empiris setara dengan hasil eksperimen. Berikut ini adalah pemeriksaan empiris dari asumsi komparatif.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Jenis penelitian	Hasil penelitian
1.	Sri, Kurniasari (2019)	Analisis Pengaruh Tanggung Jawab. Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Administrasi Universitas katolik Soegijapranata	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Dari hasil penelitian ini bahwa ada pengaruh signifikan antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja
2.	Hendra Suhendar (2016)	Pengaruh Kemampuan Kerja Danloyalitas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kebon Bawang Di Jakarta Utara	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil uji 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.
3.	Agnita Yolanda, (2019)	Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus : PTPN IV (Persero)-Kebun Tinjowan Simalungun).	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif	Dari penilaian ini karyawan dapat mengetahui bagaimana penilaian yang dilakukan oleh perusahaan.
4	Muhammad Amar Makmun, Jaenab, (2020)	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kabupaten Bima.	Jenis penelitian Kuantitatif	Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada dinas perumahan dan kawasan permukiman kabupaten Bima.
5	Heny Herawati & Arsilenda, (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Provinsi Lampung.	Kuantitatif	Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Kemudian Sikap Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung.

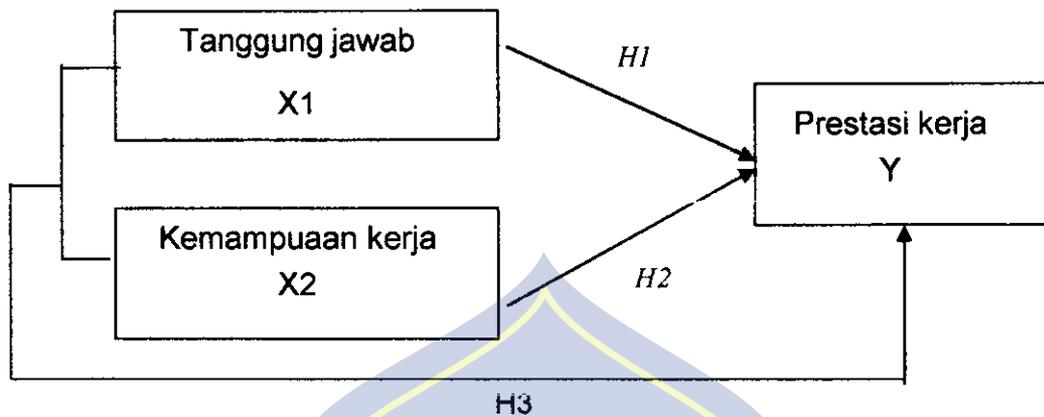
6	Riky Welli Saputra, dkk, (2018)	Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai yang Dimediasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin	Kuantitatif	Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja.
7	Normajatun & Abdul Haliq, (2016)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan informatika Kota Banjarmasin.	Kuantitatif	Kemampuan, motivasi, dan prestasi kerja pegawai pada Dinas perhubungan komunikasi dan informatika kota banjarmasin, tergolong dalam kategori baik dan hasil uji regresi linier berganda kemampuan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, sedangkan lingkungan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
8.	Ita Bina Anakampun (2019)	Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Tengah)	Studi kausalitas yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, disamping mengukur kekuatan hubungannya. Penelitian ini membahas pengaruh tanggung jawab terhadap prestasi kerja dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening	Kemampuan kerja berfungsi sebagai variabel intervening. Hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui kemampuan karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kemampuan karyawan.
9	Wahyudi Rahman	Pengaruh tanggung jawab dan	Kuantitatif	Berdasarkan tanggung jawab dan

	2015	kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai BAPPEDA kabupaten baggai		kemampuan pegawai secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai
10.	Muhammad Fahmi 2017	Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di badan perencanaan pembangunan daerah provinsi Sumatra utara	Dalam penelitian ini untuk membantu menjalankan variabel penelitian dengan menggunakan jenis penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan langsung di lapangan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan data dan hasil pengukuran berdasarkan variabel penelitian yang ada.	Motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di badan perencanaan dan pembangunan daerah provinsi Sumatra utara

H. Kerangka Pikir

Sugiyono (2014:128) menyatakan bahwa kerangka berpikir akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen (Tanggung jawab dan kemampuan kerja) dan variabel dependen (Prestasi kerja). Pada balai pelaksanaan penyediaan perumahan sulawesi III.

Adapun kerangka berpikir yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

I. Hipotesis

Hipotesis ilmiah adalah ketika berusaha menemukan jawaban dari masalah yang diteliti. Untuk membuktikan hipotesis, peneliti dapat dengan sengaja menimbulkan atau menimbulkan gejala. Pertimbangan ini disebut eksperimen atau eksperimen. Oleh karena itu, hipotesis belum terbukti kebenarannya dan dapat diartikan sebagai jawaban sementara atas suatu masalah yang mencungakan atau sementara.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab diduga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pada Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III.
2. Kemampuan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pada Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III.
3. Tanggung jawab dan kemampuan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pada Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian berupa angka, data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dimana peneliti mengambil tempat di Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III. Di Jalan Penjernihan Raya No.22 Makassar. Sedangkan penelitian ini telah dilakukan April 2022

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini indikator-indikator variabel tersebut adalah :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Tanggung jawab (X1)	Tanggung jawab didefinisikan ciri manusia beradab (berbudaya) manusia bertanggung jawab karena menyadari akibat baik atau buruknya.	1. Bentuk tanggung jawab 2. Manfaat tanggung jawab
Kemampuan Kerja (X2)	Kemampuan kerja didefinisikan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998). Salah satu faktor yang sangat penting terhadap keberhasilan karyawan didalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.	1. Tingkat pendidikan formal yang dimilikinya 2. pelatihan teknis yang pernah diikutinya, 3. kemampuan menguasai pekerjaan.
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja didefinisikan Suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	1. Prestasi kerja 2. Pengalaman 3. Kecakapan 4. kesungguhan

2. Pengukuran

Pengukuran variabel sebelumnya menentukan skala pengukuran variabel. Metrik adalah ukuran yang digunakan dalam survei untuk mengukur variabel survei. Skala pengukuran menyediakan data yang perlu dianalisis untuk mencapai tujuan penelitian.

Skala penelitian ini adalah skala Likert, model skala yang umum digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Untuk mengetahui jawaban angket dibagi menjadi lima tingkat alternatif jawaban yang diberi peringkat dengan bobot (skor) 1-5 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala likert

Uraian	Bobot Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tentang apa yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sulawesi III sebanyak 33 pegawai

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak di teliti. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15%

atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan survei ini, penulis memasukkan 100% populasi Pusat Penyediaan Perumahan Sulawesi III, karena populasinya kurang dari 100 responden. Artinya, responden yang kami miliki maksimal 33 orang, jadi kami akan mengambil sampel ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012: 224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data.

Cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya. Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan kuesioner (online) sebagai teknik pengumpulan data.

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner/angket kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pernyataan tertutup atau terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung atau melalui internet. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai Pengaruh Tanggungjawab dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III.

F. Uji Instrumen

Instrumen penelitian atau kuisisioner yang baik harusnya memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian yakni kuisisioner.

1. Uji validitas

Tes validasi adalah ukuran keandalan atau tingkat kelembaban dari sebuah meteran. Uji validasi dilakukan untuk melihat apakah instrumen yang dibuat benar-benar mengukur objek yang akan diukur.

Untuk uji validitas terhadap kuisisioner dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel dibandingkan untuk menguji validitas kuisisioner. Nilai r yang dihitung adalah hasil korelasi jawaban responden untuk setiap pertanyaan untuk setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solution), dan outputnya adalah korelasi item yang disetel. Untuk mendapatkan r -tabel, lakukan ini dengan menggunakan tabel r -produk momen = 0,30. H . Tentukan = 0,05, kemudian tentukan n (sampel) untuk mendapatkan nilai r tabel pada kedua ruas. Anda dapat menentukan efektivitas alat penelitian dalam kasus berikut:

$r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$ $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$.

2. Uji Reliabilitas

Apakah uji reliabilitas menunjukkan tingkat akurasi, akurasi,

stabilitas, atau konsistensi alat akuisisi data dalam mendeteksi gejala tertentu dari sekelompok individu, meskipun dilakukan pada waktu yang berbeda?. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas alpha Cronbach. Metode cronbach's alpha digunakan untuk menghitung reliabilitas tes ya atau tidak dengan pilihan benar atau salah, tetapi metode ini menghitung reliabilitas tes yang mengukur sikap perilaku (Siregar, 2013:89). Jika faktor alfa Cronbach adalah α , perangkat dianggap tidak dapat diandalkan. 0,6 0,6 Juga, jika koefisien perangkat Cronbach adalah 0,6 hingga 0,79, keandalannya dapat diterima, tetapi jika koefisien perangkat Cronbach adalah 0,8, keandalannya baik. Semakin tinggi nilai faktor reliabilitas maka data tersebut semakin reliabel. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar daripada 0,60 (Nunnally,1967) dalam (Ghozali, 2013:57).

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah metode atau metode untuk mengubah data menjadi informasi untuk memudahkan dalam memahami sifat data, dan juga membantu menemukan solusi untuk masalah yang terutama terkait dengan penelitian. Atau, analisis data dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mengubah data dari survei menjadi informasi yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan nanti. Tentang metode analisis data.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran profil data sampel. Penelitian ini menggunakan statistic deskriptif yang terdiri dari minimum, maksimum, mean dan deviasi standar. Statistik deskriptif dihitung dengan program Microsoft excel untuk memudahkan

perhitungan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2012:275), analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunkan nilainya).

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lain dan meramalkan nilai suatu variabel apabila variabel lain diketahui.

Untuk lebih memudahkan dalam pengerjaan dan agar hasilnya lebih akurat, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan program SPSS 20 for window.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh tingkat pendidikan, penempatan, dan produktivitas kerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sulawesi III. Persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Variabel

X1 β_2 = Koefisien Regresi Variabel

X2 X1 = Tanggung jawab

X_2 = Kemampuan Kerja

e = Standar error (tingkat kesalahan)

3. Uji-t (Uji Parsial)

Untuk membuktikan hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji parsial (uji-t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, ditunjukkan oleh tabel coefficient. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya adalah ditolak atau variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka keputusannya adalah diterima atau variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. Uji-F (Uji Simultan)

Uji F di gunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat di ketahuai dengan menggunakan uji f. pedoman yang di gunakan apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 di terima dan H_a di tolak dan apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh signifikan atau H_0 di tolak dan H_a di terima.

5. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi (R^2) Menurut Johan Harlan (2018), koefisien determinasi adalah proporsi variansi yang "dijelaskan oleh" model. Estimasinya adalah: yaitu: dan estimasi "penyesuaiannya" R^2 .

Nilai koefisien Determinasi adalah nol dan satu. Nilai R yang kecil

berarti variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Dan nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberi semua informasi yang di butuhkan memprediksi variabel Dependen.

6. Uji asumsi klasik, adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang di peroleh memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.
 - a. Uji Normalitas adalah sebuah uji yang di lakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok atau variable, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak
 - b. Heteroskedasdisitas adalah bertujua untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pegamatan lainnya
 - c. Uji autokorelasi adalah sebuah analisis statistic yang di lakukan untuk mengetahui adakah korelasi variable yang ada dalam model prediksi dengan perubahan waktu.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), rumah berarti tempat tinggal atau bangunan bersama (seperti gedung). Rumah juga berfungsi sebagai tempat untuk berhenti sejenak dan beristirahat. Pada awal peradaban, ketika orang masih bergerak, rumah hanyalah tempat tinggal. Di era pertanian, orang membutuhkan rumah sambil bekerja di ladang dan sebagai tempat berlindung dari hujan, angin, panas, dingin, dan satwa liar. Ketika mereka mulai menetap, orang-orang menjadikan rumah mereka sebagai tempat untuk mengembangkan kehidupan mereka, membangun keluarga, membesarkan anak-anak, serta mengembangkan dan mewujudkan nilai-nilai kehidupan. Rumah merupakan tempat penciptaan dan pertumbuhan manusia sejak lahir hingga dewasa.

Pergeseran ke konsep hidup di nusantara yang sudah lama mapan, bahkan sebelum kedatangan Belanda. Penataan kerajaan tradisional dan tempat tinggal desa dapat ditelusuri kembali ke peninggalan Kerajaan Majapahit hingga Mataram yang masih hidup dan desa-desa tradisional saat ini, termasuk Traja dan Flores. Sejak itu, rumah berkembang menjadi tempat di mana aktivitas dasar seperti menciptakan keluarga, membesarkan anak, membesarkan keluarga, dan menabur nilai-nilai budaya berlangsung. Dengan berkembangnya Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka usaha penyediaan

perumahan dikuasai langsung oleh pemerintah, sebagaimana diatur dalam UUD 1945. Masalah perumahan secara kelembagaan ditangani oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, khususnya Direktorat Jenderal Perumahan. Oleh karena itu, sebagai pemangku kepentingan dalam kegiatan pembangunan perumahan Indonesia, kita perlu mengedukasi masyarakat umum tentang sejarah pembangunan perumahan Indonesia dari berbagai era.

Berawal dari tahun 1924 Pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan Peraturan Perumahan Pegawai Negeri Sipil atau Burgelijk Woning Regeling atau disebut dengan BWR. Peraturan ini mendorong penyediaan perumahan bagi Pegawai Negeri Sipil oleh Pemerintah Hindia Belanda. dan 1925-1930 Pemerintah Hindia Belanda mulai lebih serius melakukan penataan kota menjadi lebih modern mengacu model kota-kota di Eropa untuk menyediakan permukiman yang layak kepada orang-orang Belanda dan Eropa yang makin banyak datang ke Hindia Belanda. 1934-2016 pemerintah banyak membuat kebijakan dan aturan tentang undang undang perumahan. Sampai dengan tahun 2019 Badan Pengelola Tabungan Perumahan Rakyat (BP Tapera) dilantik Badan Pengelola Tabungan Perumahan Rakyat (BP Tapera) telah dilantik oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) di Gedung Kementerian PUPR.

2. Visi dan Misi

a. Visi

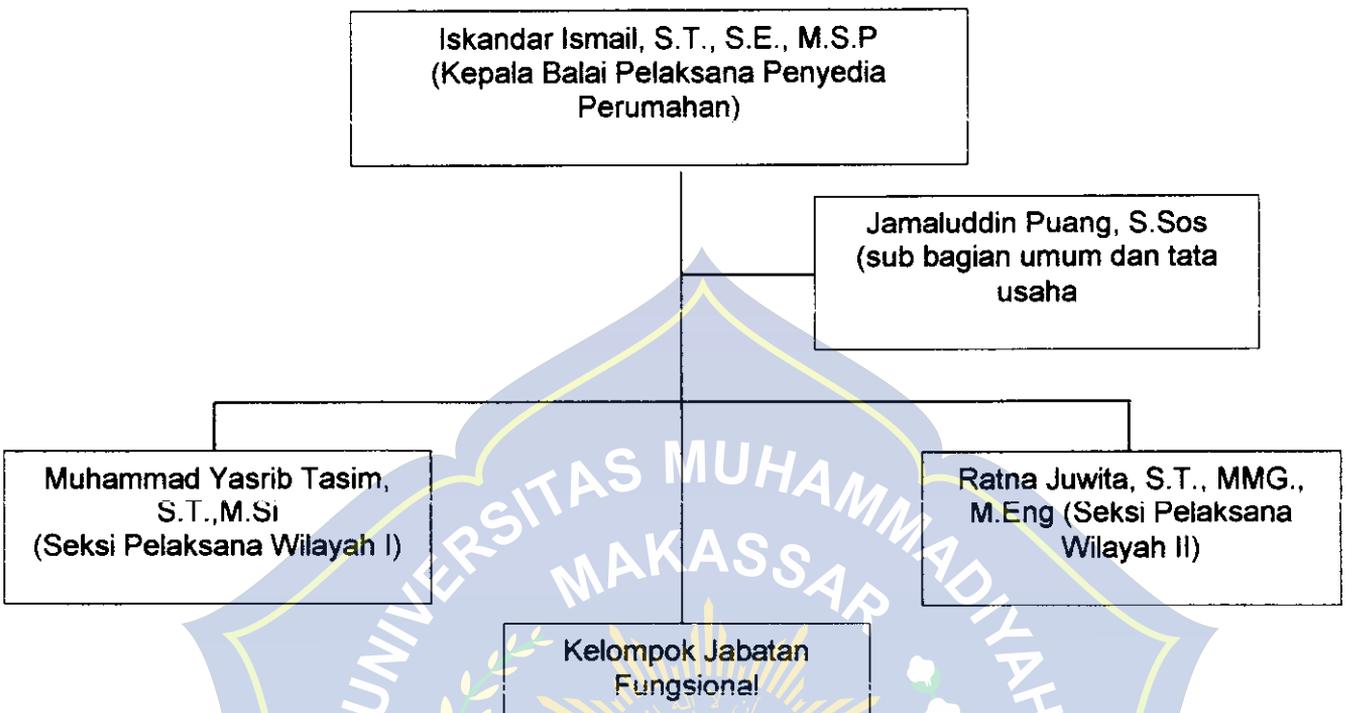
Terwujudnya Infrastruktur Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Yang Handal Dalam Mendukung Indonesia Yang Berdaulat,

Mandiri, Dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong.

b. Misi

- 1) Meningkatkan iklim yang kondusif dalam kebijakan penyediaan perumahan
- 2) Mempercepat penyediaan dan pembangunan perumahan rakyat yang dilengkapi dengan prasarana, sarana dan utilitas yang memadai untuk mendukung layanan infrastruktur dasar dan hunian yang layak dalam rangka mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia sejalan dengan prinsip infrastruktur untuk semua
- 3) Mempercepat penyediaan perumahan dan pembangunan infrastruktur perumahan rakyat secara terpadu dari pinggiran didukung pemanfaatan teknologi dan industri konstruksi yang berkualitas untuk pembangunan perumahan dalam rangka keseimbangan pembangunan antardaerah, terutama di kawasan tertinggal, kawasan perbatasan Negara, dan daerah pasca bencana/konflik dan kawasan maritim/nelayan dalam kerangka NKRI
- 4) Meningkatkan pendayagunaan sumberdaya perumahan secara optimal
- 5) Meningkatkan koordinasi dan kelembagaan pelaksanaan kebijakan pembangunan perumahan melalui peningkatan peran pemerintah daerah dan pemangku kepentingan lainnya dalam pembangunan perumahan.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Karakteristik

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebar kuesioner atau angket kepada pegawai Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sulawesi III. Dalam penelitian ini, adapun jumlah responden yang digunakan sebanyak 33 orang.

Berdasarkan kuesioner yang telah saya bagikan dan telah diisi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase
Laki-Laki	21	39,00
Perempuan	12	61,00
Total	33	100,00

Sumber: Data Primer 2022

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan lebih mendominasi daripada jenis kelamin laki-laki.

b. Lama Bekerja

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja

Lama Bekerja	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase
1-6 bulan	3	9,0
6-12 bulan	3	9,0
1-5 tahun	6	18,0
5-10 tahun	12	37,0
Lebih dari 10 tahun	9	27,0
Total	33	100,0

Sumber: Data Primer 2022

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada lama bekerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 12 Orang.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Saat mengisi kuesioner, peneliti menggunakan skala Likert. Dalam skala Likert ini, variabel yang diukur digambarkan atau digambarkan sebagai variabel indikator. Indikator kemudian digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun elemen peralatan yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Respon setiap item instrumen yang menggunakan skala likert dalam penelitian ini menggunakan grading positif (diutamakan) sebagai berikut:

a. Tanggungjawab (X1)

Tabel 4.3
Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Tanggungjawab

No	Variabel X1	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	X1.1	15	46,0	14	42,0	4	12,0	-	-	-	-	143	4,34
2	X1.2	10	30,0	11	33,0	12	37,0	-	-	-	-	130	3,94
3	X1.3	16	49,0	13	39,0	4	12,0	-	-	-	-	144	4,37
4	X1.4	13	39,0	18	55,0	2	6,00	-	-	-	-	143	4,34
5	X1.5	17	52,0	13	39,0	3	9,0	-	-	-	-	146	4,43

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 4.3 tentang tanggungjawab. Adapun indikator yang paling mendominasi adalah memberikan rasa aman terhadap lingkungan kerja. Dapat dilihat dari jawaban yang diutarakan responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 52,0%, jawaban setuju sebesar 39,0% dan jawaban netral sebesar 9,0%.

b. Kemampuan Kerja

Tabel 4.4

Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Kemampuan Kerja

No	Variabel X2	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	X2.1	15	46,0	15	46,0	3	8,0	-	-	-	-	144	4,37
2	X2.2	21	64,0	11	33,0	1	3,0	-	-	-	-	152	4,61
3	X2.3	13	39,0	15	46,0	5	15,0	-	-	-	-	140	4,25

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 4.4 menunjukkan tentang pelatihan teknis yang pernah diikuti. Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 64,0%. Selanjutnya jawaban setuju sebesar 33,0%. Kemudian jawaban netral sebesar 3,0%.

c. Prestasi Kerja

Tabel 4.5

Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Prestasi Kerja

No	Variabel Y	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	Y1.1	13	39,0	19	58,0	1	3,0	-	-	-	-	144	4,37
2	Y1.2	16	49,0	13	39,0	4	12,0	-	-	-	-	144	4,37
3	Y1.3	15	46,0	14	42,0	4	12,0	-	-	-	-	143	4,34

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pada indikator kedua yaitu kecakapan memiliki jumlah presentase yang lebih tinggi. Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 49,0%, jawaban setuju sebesar 39,0%, dan jawaban netral sebesar 12,0%.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dapat memberikan gambaran atau informasi umum mengenai data variabel dalam penelitian. Pada tabel statistik deskriptif dibawah ini meliputi jumlah data (N), mean, minimum, maximum, dan standar deviasi dari dua variabel independen yang mempengaruhi prestasi kerja pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sulawesi III, seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6
Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tanggung Jawab	33	17	25	21.76	1.855
Kemampuan Kerja	33	9	15	13.21	1.536
Prestasi Kerja	33	9	15	13.06	1.345
Valid N (listwise)	33				

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, adapun jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 33 orang yang terdiri dari laki-laki sebanyak 21 orang atau sebesar 61% dan perempuan sebanyak 12 orang atau sebesar 39%. Dari data tersebut diperoleh nilai minimum dari variabel tanggung jawab sebesar 17 dan nilai maksimum sebesar 25 dengan rata-

rata 21.76 serta standar deviasi sebesar 1.855 dan untuk variabel Kemampuan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 9 dan nilai maksimum sebesar 15 dengan rata-rata 13.21 serta standar deviasi sebesar 1.536. dan selanjutnya untuk variabel dependen yaitu Prestasi kerja dapat diperoleh nilai minimum sebesar 9 dan nilai maksimum sebesar 15 dengan rata-rata 13.06 serta standar deviasi sebesar 1.345

4. Uji Instrumen Variabel

a. Uji Validitas

1.) Uji Validitas Variabel X1

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel X1

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung
X1.1	0,2826	0,503
X1.2	0,2826	0,796
X1.3	0,2826	0,625
X1.4	0,2826	0,330
X1.5	0,2826	0,796

Sumber: Data diolah 2022

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X1.1 sebesar 0,503, X1.2 sebesar 0,796, X1.3 sebesar 0,625, X1.4 sebesar 0,330, dan X1.5 sebesar 0,796. Hasil olah data

menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel sebesar 0,2826.

2.) Uji Validitas Variabel X2

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel X2

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung
X2.1	0,2826	0.666
X2.2	0,2826	0.536
X2.3	0,2826	0.479

Sumber: Data diolah 2022

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X2.1 sebesar 0,666, X2.2 sebesar 0,536, X2.3 sebesar 0,479. Hasil olah data diatas menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel sebesar 0,2826.

3.) Uji Validitas Variabel Y

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung
Y1.1	0,2826	0.683
Y1.2	0,2826	0.647
Y1.3	0,2826	0.740

Sumber: Data diolah 2022

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator Y1.1 sebesar 0,683, Y1.2 sebesar 0,647, Y1.3 sebesar 0,740. Dapat disimpulkan bahwa Hasil olah data diatas menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel sebesar 0,2826.

b. Uji Realiabilitas

1.) Uji Realibilitas Variabel X1

Tabel 4.10
Hasil Uji Realibilitas X1

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excludeda	0	0.0
	Total	33	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's			
Alpha	N of Items		
.551	5		

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada program SPSS, maka tampak bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh sebesar 0,551. Sesuai dasar pengambilan keputusan pada uji

realibilitas penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 (tanggungjawab) dapat dikatakan Reliabel karna sudah memenuhi syarat nilai cronbach's alpha $> 0,60$ atau $0,551 > 0,60$.

2.) Uji Realibilitas Variabel X2

Tabel 4.11
Hasil Uji Realibilitas X2

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	33	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
.714	3		

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada program SPSS, maka tampak bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh sebesar 0,714. Sesuai dasar pengambilan keputusan pada uji realibilitas penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Variabel X2 (kemampuan kerja) dapat dikatakan Reliabel karna sudah memenuhi syarat nilai cronbach's alpha $> 0,60$ atau $0,714 > 0,60$.

3.) Uji Realibilitas Variabel Y

Tabel 4.12

Hasil Uji Realibilitas Y

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	33	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
.448	3		

Sumber: Data diolah 2022

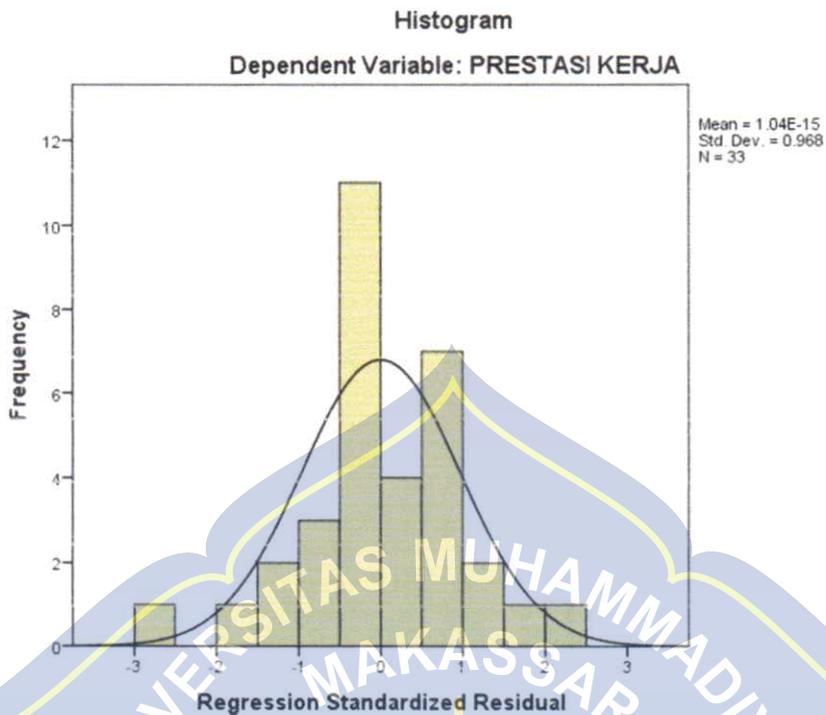
Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka tampak bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh sebesar 0,448. Sesuai dasar pengambilan keputusan pada uji realibilitas penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Variabel Y (prestasi kerja) dapat dikatakan Reliabel karna sudah memenuhi syarat nilai cronbach's alpha $> 0,60$ atau $0,448 > 0,60$.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui model regresi dari variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Hasil dari pengujian uji normalitas sebagai berikut:



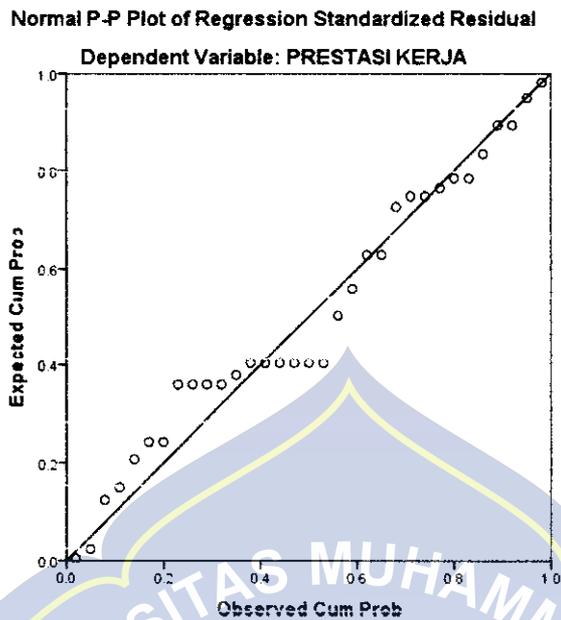
Gambar 4.2

Hasil Pengujian Normalitas Data Histogram

(Sumber: Data diolah 2022)

Pada gambar 4.2 menunjukkan kurva dependen (terikat) dan regression standardized residual sesuai dengan syarat uji normalitas berbentuk simetris, seperti bel/ lonceng.

Hasil pengujian menggunakan Normal Probability Plot sebagai berikut:



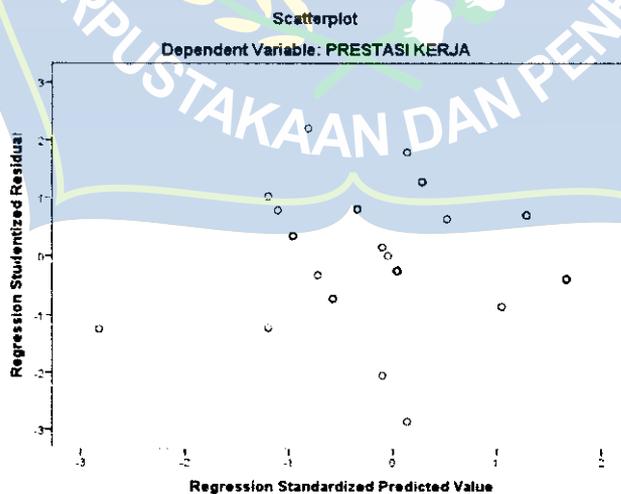
Gambar 4.3

Hasil Pengujian Normalitas Data- P Plot (Sumber: Data diolah 2022)

Hasil pengujian normalitas pada gambar 4.3 diperoleh titik-titik mengikuti arah garis diagonal dan menyebar di arah garis diagonal.

Dari hasil pengujian maka ditarik kesimpulan keduanya telah memenuhi syarat yaitu berdistribusi normal dalam uji normalitas data.

b. Uji Heterokedasitas



Gambar 4.4

Hasil Pengujian Heterokedasitas (Sumber: Data diolah 2022)

Berdasarkan gambar 4.4, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak dan membentuk pola tertentu dengan jelas. Serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa terjadi heterokedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel Dependen.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941 ^a	.885	.878	.471	1.096

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, TANGGUNG JAWAB

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Berdasarkan uji Autokorelasi diperoleh nilai DW (Durbin-Watson) memiliki nilai sebesar 1.096, nilai tabel signifikan yaitu 5% (0,05), jumlah sampel keseluruhan yaitu 33, dan jumlah variabel bebas (independen) yaitu : $2 (K=2) = 2, 33$. Artinya hasil DU dari tabel $r = 1.5770$. Terdapat nilai DW lebih besar dari nilai DU ($1.5770 > 1.096$). Sehingga ditarik kesimpulan tidak terdapat autokorelasi karena memenuhi syarat.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat sejauhmana pengaruh tanggungjawab dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja.

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.455	0.981		-1.484	0.148
	Tanggung Jawab	0.485	0.063	0.668	7.727	0.000
	Kemampuan Kerja	0.301	0.076	0.344	3.974	0.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel Coefficients SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -1.455 + 0,485 X_1 + 0,301 X_2$$

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15
Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941	0.885	0.878	0.471

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Tanggung Jawab
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah 2022

Dapat dijelaskan pada tabel diatas, dimana pada angka R 0,941 yang menunjukkan bahwa hubungan antara prestasi kerja dengan kedua variabel independennya kuat, karna mendekati defenisi yang sangat kuat yang angkanya diatas 0,85. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,885 atau 88%. Yang dimana menunjukkan variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel tanggungjawab dan kemampuan kerja sebesar 88% sedangkan sisanya 12% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

4. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.16
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.455	0.981		-1.484	0.148
	Tanggung Jawab	0.485	0.063	0.668	7.727	0.000
	Kemampuan Kerja	0.301	0.076	0.344	3.974	0.000
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil olah data SPSS di atas, menunjukkan bahwa nilai T hitung variabel tanggung jawab (X1) sebesar 7.727 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai T hitung 7.727 < nilai T tabel 2.045, kemudian nilai signifikasinya 0,000 < 0,05 maka

berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya tanggung jawab (X1) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Kemudian pada variabel kemampuan kerja (X2) nilai T hitung sebesar 3.974 dan nilai signifikasinya sebesar 0,000. Karena nilai T hitung $3.974 >$ nilai T tabel 2.045, kemudian nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya kemampuan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel prestasi kerja (Y).

5. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.199	2	76.100	102.284	.000b
	Residual	57.288	77	0.744		
	Total	209.488	79			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Tanggungjawab						

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil olah data SPSS di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa Tanggungjawab dan Kemampuan kerja diuji secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai

signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi mengenai Prestasi Kerja.

Berdasarkan output tabel ANOVA SPSS di atas, diketahui nilai F hitung sebesar 102.284 Karena nilai F hitung $102.284 > F$ tabel 3.328, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima atau dengan kata lain X1 Tanggungjawab dan X2 Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Y (Prestasi Kerja).

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial dan secara simultan mengenai variabel Tanggungjawab dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III, serta pembahasan akan disesuaikan dengan tujuan dari penelitian ini.

1. Pengaruh Tanggungjawab Terhadap Prestasi Kerja

Hasil Penelitian ini mendukung hipotesis pertama, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa tanggungjawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai pelaksana penyediaan perumahan Sulawesi III. Dimana hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju, setuju dan netral apabila prestasi kerja diukur dengan menggunakan tanggungjawab karena hasil penelitian inilah yang menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan adalah memberikan rasa aman terhadap lingkungan kerja.

Dapat dilihat dari jawaban yang diutarakan responden bahwa

yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 52,0%, jawaban setuju sebesar 39,0% dan jawaban netral sebesar 9,0%. Pegawai diharapkan dan dituntut untuk memiliki rasa tanggungjawab dalam segala hal. Berdasarkan hal ini, pegawai yang bertanggungjawab cenderung dapat melaksanakan tugas dengan baik. Seorang pegawai dalam suatu instansi mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan yang keduanya merupakan mata rantai yang saling berhubungan.

Hal diatas sejalan dengan hasil penelitian Sri, Kurniasari (2009) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Tanggung Jawab, Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Administrasi Universitas katolik Soegijapranata.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil Penelitian ini mendukung hipotesis Kedua, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III. Dimana hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju, setuju, dan netral apabila Prestasi Kerja diukur dengan menggunakan Kemampuan Kerja, karena hasil penelitian inilah yang menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan adalah pelatihan teknis yang pernah diikuti. Dapat di lihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 64,0%. Selanjutnya jawaban setuju sebesar 33,0%. Kemudian jawaban netral sebesar 3,0%.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hal ini menunjukkan bahwa

kemampuan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja. Jika pelatihan teknis dilaksanakan dengan baik dan tepat maka akan mendukung prestasi kerja pegawai secara maksimal.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hendra Suhendar (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja Dan loyalitas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kebon Bawang Di Jakarta Utara.

3. Pengaruh Tanggungjawab dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dimana tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai F hitungnya sebesar $102,284 >$ Nilai F tabel sebesar 3.328, sehingga pada model regresinya dapat digunakan untuk memprediksi Kepuasan Konsumen. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga dengan menggunakan Uji simultan (Uji-F) atau dilakukan uji secara bersama- sama.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Tanggungjawab dan Kemampuan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sulawesi III . Yang artinya setiap pegawai harus memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi dan kemampuan kerja yang baik sehingga mencapai prestasi kerja, karena semakin tinggi rasa tanggungjawab dan kemampuan kerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan didapatkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sri, Kurniasari (2009) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Tanggung Jawab,Kemampuan Dan

Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Administrasi
Universitas katolik Soegijapranata.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji asumsi klasik dan uji statistik dengan menggunakan metode regresi linier berganda serta mengacu pada pembahasan mengenai pengaruh Tanggungjawab dan Kemampuan kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sulawesi III, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggung jawab dan kemampuan kinerja berpengaruh positif terhadap prestasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sulawesi III
2. Hasil pengujian parsial (Uji-t) antara Variabel Tanggungjawab terhadap Variabel prestasi kerja yang menunjukkan nilai probabilitas atau nilai T hitung sebesar $7.727 >$ nilai T tabel sebesar 2.045 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.
3. Hasil pengujian parsial (Uji-t) antara Variabel Kemampuan Kerja terhadap Variabel Prestasi Kerja, yang menunjukkan nilai probabilitas atau nilai T hitung sebesar $3.974 >$ nilai T tabel sebesar 2.045 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.
4. Hasil uji-F menunjukkan bahwa Tanggungjawab dan Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sulawesi III. Artinya jika pegawai memiliki sikap tanggungjawab dan kemampuan kerja yang baik maka akan menghasilkan prestasi kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil, pembahasan serta kesimpulan dari penelitian ini, maka peneliti menuliskan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi instansi, sebaiknya meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab pegawai akan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu kebijakan pengawasan yang ketat dari atasan secara langsung agar pegawai dapat menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditentukan dan sesuai dengan kebijakan instansi.
2. Bagi instansi terkait, sebaiknya melakukan pelatihan agar pegawai dapat meningkatkan keahliannya sesuai bidang masing-masing agar mencapai prestasi kerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki serta meningkatkan kemampuan kerja untuk mencapai prestasi kerja.
3. Hendaknya Pimpinan perlu melakukan upaya peningkatan keahlian dan keterampilan serta sikap dan perilaku pegawai melalui kegiatan pengembangan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya serta diharapkan memberi perhatian kepada pegawai dengan mengadakan komunikasi langsung tentang keadaan mental dan fisik mereka dan memberikan bimbingan dan perbaikan terhadap pekerjaan mereka sehingga para pegawai dapat lebih termotivasi dalam bekerja
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya dapat menambah variabel penelitian yang lain terkait dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnita Yolanda (2019) Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus : PTPN IV (Persero)-Kebun Tinjowan Simalungun): Jakarta. UniVersitas Jayabaya
- Andrew E, Sikula. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga..
- Benjamin, Bukit, Tasman Malusa, Abdul Rahmat. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Harlan, Johan. 2018. Analisis Regresi Linear. Depok: Penerbit Gunadarma.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra suhendar (2016) Pengaruh Kemampuan Dan loyalitas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kebon Bawang Di Jakarta Utara : Jakarta Utara. Universitas Bunda Mulia
- Herawati Heny & Arsilenda. 2015. Pengaruh Kemampuan Krja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Lampung. Jurnal Ilmiah Gema Ekonomi.
- Isnari Budiarti (2016) Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Distributor Susu CV.UMSKEY Bandung. Universitas Komputer Indonesia
- Ita Bina Anakumpun, (2019). Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Tengah). Medan. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Makmun Amar M & Jaenab. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS).
- Muhammad Fahmi, (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatra Utara. Medan. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Normajatun & Haliq Abdul. 2016. Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kota Banjarmasin. As Siyasah Vol.1. No.1.

- Pattynama, J. V., Kojo, C., & Rep, A. L. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Rahman, W. (2019). Pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Banggai.
- Sapta Rini Widyawati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: CV Noah
- Sri Kurniasari, (2019). Analisis Pengaruh Tanggung Jawab, Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Administrasi. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenambelas. Bandung:Alfabeta.
- Tita Komala. (2020), Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang. Skripsi IAIN Purwakerto
- Widodo, W. (2015). Pengaruh sumber daya manusia terhadap kemampuan kerja pegawai (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur). *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 116- 12
- Zulkifly Rusby. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau.



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Pegawai Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III di Makassar

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurlan Azis

NIM 105721139117

Program Studi : Manajemen

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Tanggungjawab dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III”**.

Dalam penelitian ini tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, saya memohon bantuan kepada bapak/ibu/saudara(i) untuk menjawab pernyataan berikut sesuai dengan kondisi bapak/ibu/saudara(i) yang sebenarnya. Kuesioner ini digunakan hanya untuk kepentingan penelitian semata dan tidak untuk dipublikasikan. Kerahasiaan bapak/ibu/saudara(i) dapat saya jamin. Adapun kriteria yang dibutuhkan adalah :

1. Pegawai Balai Pelaksanaan Penyediaan Perumahan Sulawesi III.

Demikian saya sampaikan dan saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan bapak/ibu/saudara(i) yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya Peneliti,

Nurlan Azis

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Lama Bekerja :
 - a. 1-6 bulan :
 - b. -12 bulan :
 - c. 1-5 tahun :
 - d. 5-10 tahun :
 - e. Lebih dari 10 tahun :

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Anda.

Kriteria penelitian :

- | | |
|---------------------------|-----|
| STS (Sangat Tidak Setuju) | = 1 |
| TS (Tidak Setuju) | = 2 |
| N (Netral) | = 3 |
| S (Setuju) | = 4 |
| SS (Sangat Setuju) | = 5 |



C. Daftar Pernyataan

TANGGUNGJAWAB (X1)

NO.	PERNYATAAN	RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik dalam bekerja.					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
3.	Saya menjalankan perintah atasan sesuai dengan standar perusahaan.					
4.	Saya rela menerima sanksi dari perusahaan apabila melanggar.					
5.	Saya memberikan rasa aman terhadap lingkungan pekerjaan.					

KEMAMPUAN KERJA (X2)

NO.	PERNYATAAN	RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
6.	Saya telah menempuh pendidikan formal sebelum bekerja.					
7.	Saya pernah mengikuti pelatihan teknis selama bekerja.					
8.	Saya mampu menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					

PRESTASI KERJA (Y)

NO.	PERNYATAAN	RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
9.	Saya memiliki pengalaman yang cukup selama bekerja.					
10.	Saya mampu menyesuaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.					
11.	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.					



NO.	TANGGUNGJAWAB (X1)					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	3	5	4	5	5	22
2	4	3	5	4	4	20
3	4	5	5	5	5	24
4	4	3	5	5	5	22
5	5	4	5	4	5	23
6	5	4	5	4	5	23
7	4	3	4	4	5	20
8	5	5	5	5	5	25
9	3	3	5	4	5	20
10	3	4	3	5	4	19
11	4	4	4	4	4	20
12	4	3	4	4	5	20
13	4	3	4	5	4	20
14	5	4	5	5	4	23
15	5	4	4	5	4	22
16	5	5	5	4	4	23
17	5	5	5	5	5	25
18	3	5	5	4	5	22
19	4	5	5	4	5	23
20	4	4	4	4	4	20
21	5	4	5	5	5	24

22	5	4	4	4	4	21
23	4	5	4	4	3	20
24	5	5	5	4	5	24
25	4	3	4	5	5	21
26	4	3	4	5	5	21
27	5	3	3	3	3	17
28	5	5	5	4	3	22
29	5	3	5	3	4	20
30	5	4	4	4	4	21
31	4	4	4	4	4	20
32	5	3	3	5	4	20
33	4	3	3	4	5	19



KEMAMPUAN KERJA (X2)			TOTAL	PRESTASI KERJA (Y)			TOTAL
X2.1	X2.2	X2.3		Y.1	Y.2	Y.3	
4	4	3	11	4	4	3	11
4	5	4	13	4	5	4	13
4	5	4	13	4	5	4	13
5	5	4	14	5	5	4	14
5	5	5	15	5	5	5	15
4	5	5	14	4	5	5	14
4	4	4	12	4	4	4	12
5	5	5	15	5	5	5	15
5	5	3	13	5	5	3	13
3	3	3	9	3	3	3	9
5	4	4	13	5	4	4	13
5	4	4	13	5	4	4	13
4	4	4	12	4	4	4	12
5	5	5	15	5	5	5	15
4	4	5	13	4	4	5	13
5	5	5	15	5	5	5	15
5	5	5	15	5	5	5	15
4	5	3	12	4	5	3	12
4	5	4	13	4	5	4	13
5	4	4	13	5	4	4	13
5	5	5	15	5	5	5	15
3	4	4	11	4	4	5	13

4	4	3	11	4	4	4	12
4	5	5	14	4	5	5	14
4	4	4	12	4	4	4	12
3	4	4	11	5	4	4	13
4	5	4	13	4	3	5	12
5	5	5	15	4	5	5	14
5	5	5	15	4	5	5	14
5	5	4	14	4	4	5	13
4	5	4	13	4	4	4	12
4	5	5	14	4	3	5	12
5	5	5	15	5	3	4	12



HASIL OLAH DATA SPSS DATA RESPONDEN

A. Jenis Kelamin

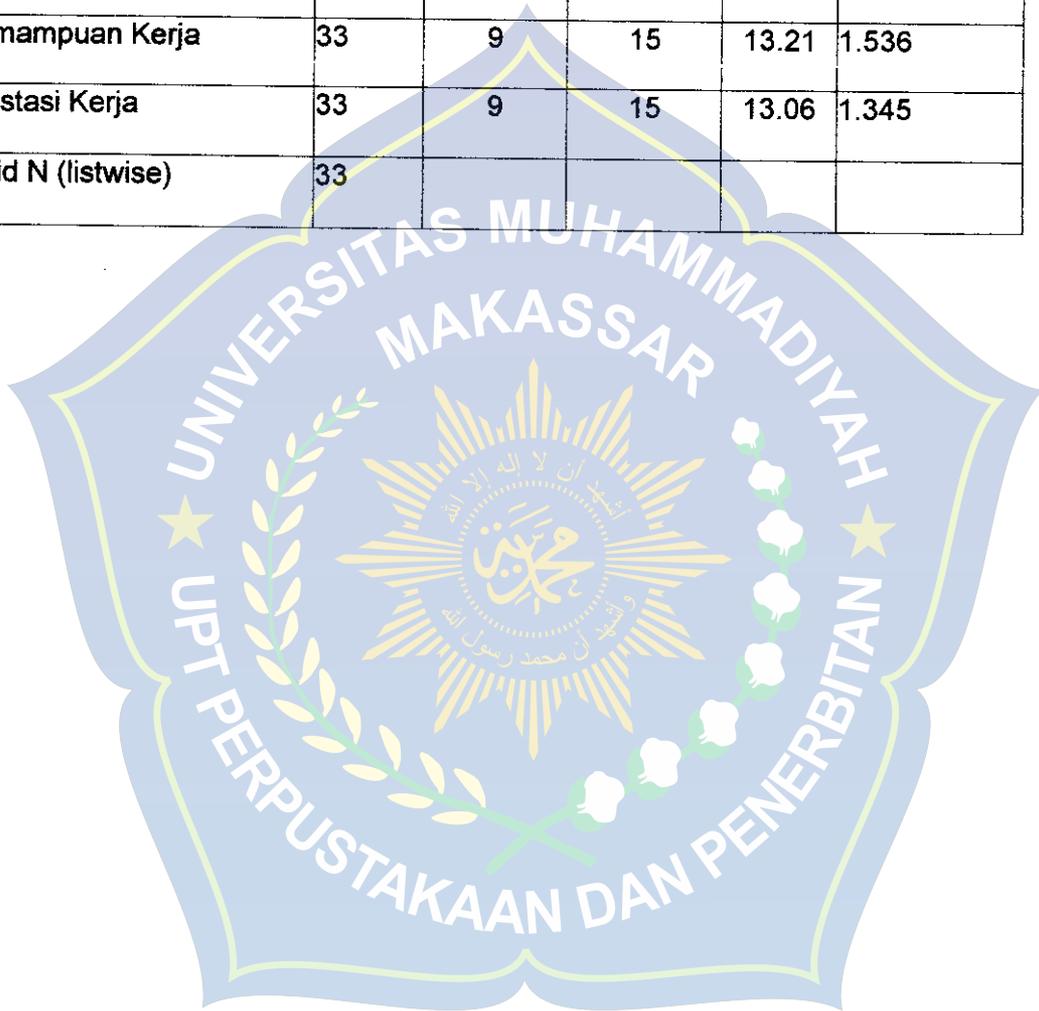
Valid	Laki-	Frequency	PercentValid	Cumulative	
				Percent	Percent
	Laki-	13	39.0	39.0	39.0
Laki	Perempuan	20	61.0	61.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

B. Lama Berkerja

Valid	Lama Berkerja	Frequency	Percent	Valid	Percent	Cumulative	
						Percent	Percent
	1-6 bulan	3	9,0	9,0	9,0	9,0	9.0
	6-12 bulan	3	9,0	9,0	9,0	18,0	18.0
	1-5 tahun	6	18,0	18,0	18,0	36,0	36.0
	5-10 tahun	12	37,0	37,0	37,0	73,0	73.0
	Lebih dari 10 tahun	9	27,0	27,0	27,0	100,0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	100.0		

ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tanggung Jawab	33	17	25	21.76	1.855
Kemampuan Kerja	33	9	15	13.21	1.536
Prestasi Kerja	33	9	15	13.06	1.345
Valid N (listwise)	33				



A. Uji Validitas

	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	TOTA L_X1
X1.1 Pearson correlation	1	.16	.19	-.12	.16	.503**
n		5	4	6	5	
Sig. (2-tailed)		.360	.280	.483	.360	.003
N	33	33	33	33	33	33
X1.2 Pears on Correl	.165	1	.296	.096	1.000**	.796**
ation Sig. (2-tailed)	.360		.094	.596	0.000	.000
N	33	33	33	33	33	33
X1.3 Pears on Correl	.194	.296	1	.000	.296	.625**
ation Sig. (2-tailed)	.280	.094		1.000	.094	.000
N	33	33	33	33	33	33
X1.4 Pears on Correl	.126	.096	.000	1	.096	.330
ation Sig. (2-tailed)	.483	.596	1.000		.596	.060
N	33	33	33	33	33	33
X1.5 Pears on Correl	.165	1.000**	.296	.096	1	.330
ation Sig. (2-tailed)	.360	0.000	.094	.596	.596	.000
N	33	33	33	33	33	33
TOTA L_X1 Pears on Correl	.003	.000	.000	.060	.000	.000
ation Sig. (2-tailed)	.277	.666**	.386*	.161	.666**	.000
N	33	33	33	33	33	33

	.68 3**	.64 7**	.74 0**	.02 6	.64 7**	.908**
N	.00 0 33	.00 0 33	.00 0 33	.88 6 33	.00 0 33	.000 33



X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL_X 2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	TOTAL_Y
	.433	.850				1.00	.683*
.277	*	**	.666**	.165	.194	0**	*
						0.00	
.119	.012	.000	.000	.360	.280	0	.000
33	33	33	33	33	33	33	33
.666				1.00			.647*
**	.280	.329	.536**	0**	.296	.165	*
				0.00			
.000	.115	.062	.001	0	.094	.360	.000
33	33	33	33	33	33	33	33
.386	.541				1.00		.740*
*	**	.258	.479**	.296	0**	.194	*
					0.00		
.027	.001	.147	.005	.094	0	.280	.000
33	33	33	33	33	33	33	33
.161	.252	.025	.148	.096	.000	.126	.026
					1.00		
.371	.157	.891	.411	.596	0	.483	.886
33	33	33	33	33	33	33	33
.666				1.00			.647*
**	.280	.329	.536**	0**	.296	.165	*
				0.00			
.000	.115	.062	.001	0	.094	.360	.000
33	33	33	33	33	33	33	33
.591	.450	.617		.796	.625	.503	.908*
**	**	**	.699**	**	**	**	*
.000	.009	.000	.000	.000	.000	.003	.000
33	33	33	33	33	33	33	33
	.493	.412		.666	.386		.615*
1	**	*	.793**	**	*	.277	*
	.004	.017	.000	.000	.027	.119	.000
33	33	33	33	33	33	33	33
.493		.488			.541	.433	.618*
**	1	**	.797**	.280	**	*	*
.004		.004	.000	.115	.001	.012	.000

33	33	33	33	33	33	33	33
.412*	.488**	1	.813**	.329	.258	.850**	.706*
.017	.004		.000	.062	.147	.000	.000
33	33	33	33	33	33	33	33
.793**	.797**	.813**	1	.536**	.479**	.666**	.810*
.000	.000	.000		.001	.005	.000	.000
33	33	33	33	33	33	33	33
.666**	.280	.329	.536**	1	.296	.165	.647*
.000	.115	.062	.001		.094	.360	.000
33	33	33	33	33	33	33	33
.386*	.541**	.258	.479**	.296	.194	.280	.740*
.027	.001	.147	.005	.094			.000
33	33	33	33	33	33	33	33
.277	.433*	.850**	.666**	.165	.194	1	.683*
.119	.012	.000	.000	.360	.280		.000
33	33	33	33	33	33	33	33
.615**	.618**	.706**	.810**	.647**	.740**	.683**	1
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
33	33	33	33	33	33	33	33

	Excludeda	0	0.0
	Total	33	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's			
Alpha	N of Items		
.714	3		

B. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	33	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's			
Alpha	N of Items		
.551	5		

i.

X2

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	33	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's			
Alpha	N of Items		
.714	3		

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

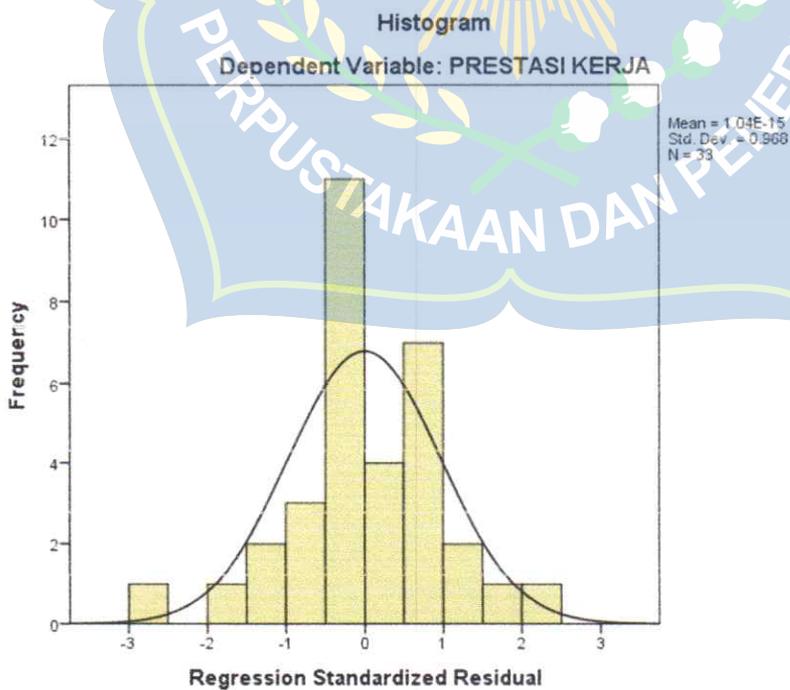
Cronbach's Alpha

N of Items

.448

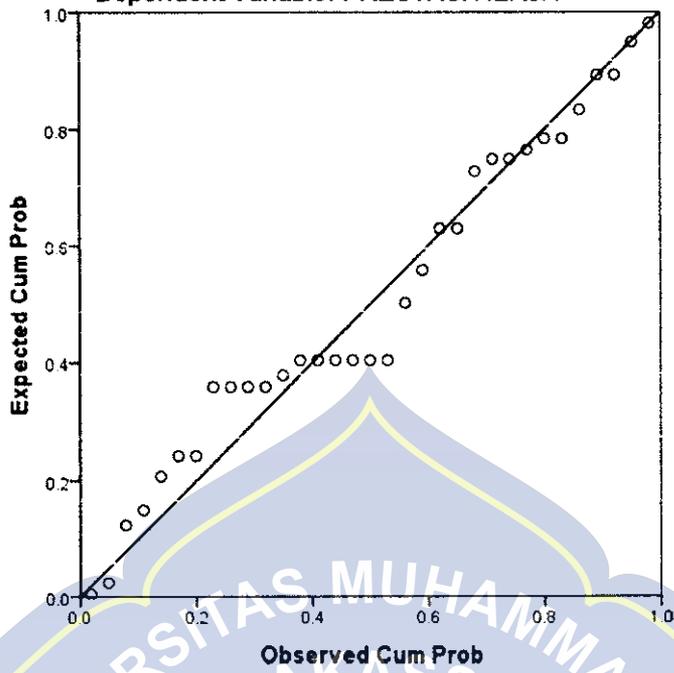
3

Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

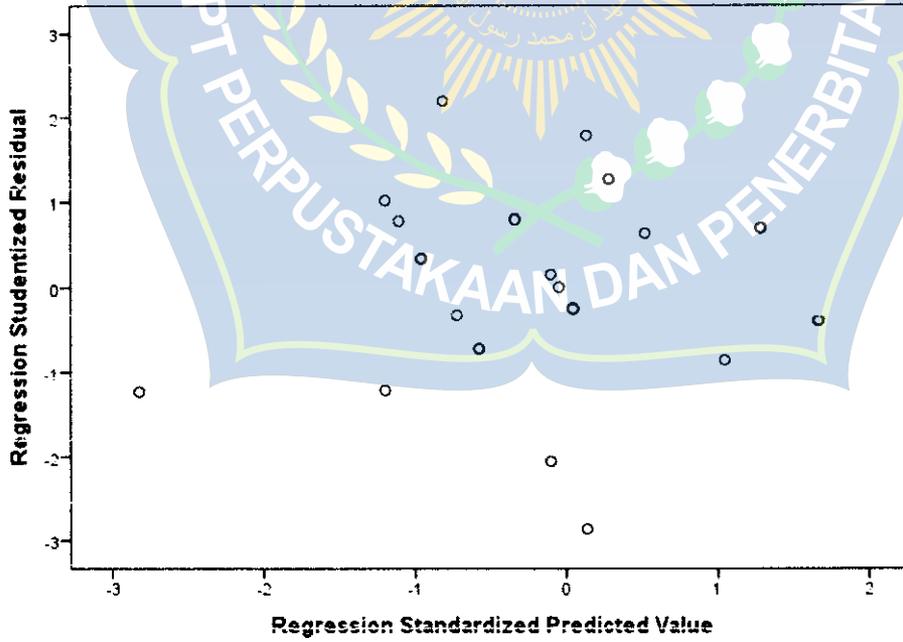
Dependent Variable: PRESTASI KERJA



Uji Heterokedasitas

Scatterplot

Dependent Variable: PRESTASI KERJA



Uji Autokorelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941	0.885	0.878	0.471
a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Tanggung Jawab				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.455	0.981		-1.484	0.148
	Tanggung Jawab	0.485	0.063	0.668	7.727	0.000
	Kemampuan Kerja	0.301	0.076	0.344	3.974	0.000
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

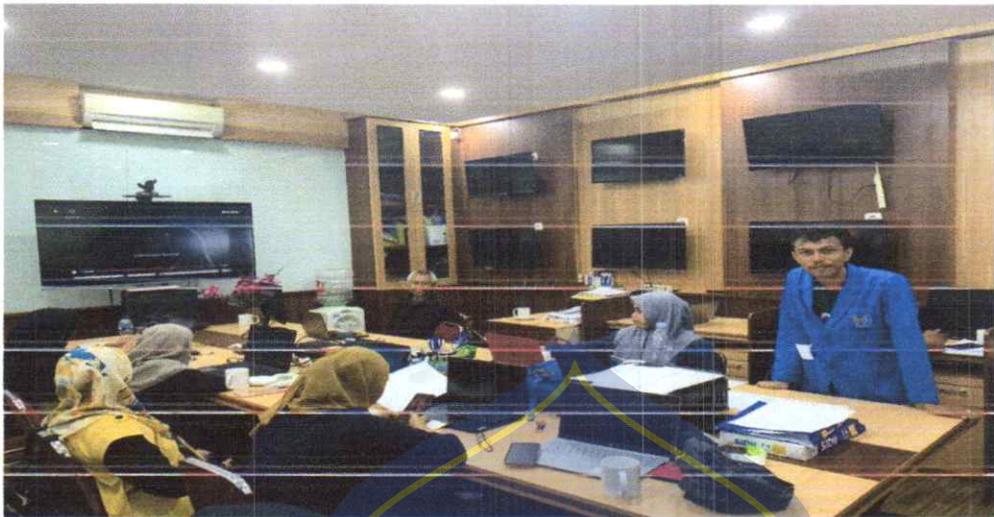
UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		Coefficients		d		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.455	0.981		-1.484	0.148
	Tanggung Jawab	0.485	0.063	0.668	7.727	0.000
	Kemampuan Kerja	0.301	0.076	0.344	3.974	0.000
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.235	2	25.617	115.668	.000b
	Residual	6.644	30	0.221		
	Total	57.879	32			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Tanggung Jawab						



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

RIWAYAT HIDUP



Nurlan Azis di lahirkan di Makassar tanggal 06 Juni 1999, dari pasangan ayahanda Abdul Azis dan ibunda Rosi. Penulis masuk sekolah dasar pada tahun 2006 di SD Negeri Inpres Mallengkeri Bertingkat dan tamat pada tahun 2012, tamat di SMP Negeri 27 Makassar tahun 2014 dan tamat di MAN 1 Makassar pada tahun 2017. Setelah itu pada tahun yang sama (2017), penulis melanjutkan pendidikan pada program strata satu (S1) di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

