



**ANALISIS *WORK MOTIVATION* DAN *ABILITY*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. ALHAS JAYA GROUP**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

**REKA WANDIRA**  
NPM 1715310401

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : REKA WANDIRA  
NPM : 1715310401  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS WORK MOTIVATION DAN ABILITY  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
ALHAS JAYA GROUP

MEDAN, 14 September 2021

KETUA PROGRAM STUDI

  
(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

DEKAN

  
(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

  
(SAMRIN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

  
(HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M)





**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL  
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : REKA WANDIRA  
NPM : 1715310401  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS WORK MOTIVATION DAN ABILITY  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
ALHAS JAYA-GROUP

MEDAN, 14 September 2021



**KETUA**  
(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

**ANGGOTA -1**

(SAMRIN, S.E., M.M)

**ANGGOTA-II**

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M)

**ANGGOTA-III**

(CAHYO PRAMONO, S.E, M.M)

**ANGGOTA-IV**

(ANNISA FEBRINA, S.I.Kom, M.I.Kom)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : REKA WANDIRA  
NPM : 1715310401  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS WORK MOTIVATION DAN ABILITY  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
ALHAS JAYA GROUP

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 14 Desember 2021





## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Reka Wandira  
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan/ 17 Mei 1999  
NPM : 1715310401  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Harmonika Baru. Pasar 2 Gg Bunga Teratai. Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 14 September 2021



Reka Wandira

**SURAT PERNYATAAN**

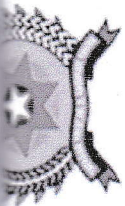
Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : REKA WANDIRA  
N. P. M : 1715310401  
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 17 Mei 1999  
Alamat : Jl. Bunga Teratai Lk. II Medan  
No. HP : 083166875505  
Nama Orang Tua : AHMAD WAHIDIN WASIGEN/IDA HANDAYANI  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Judul : ANALISIS WORK MOTIVATION DAN ABILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ALHAS JAYA GROUP

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.





JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

Nama Mahasiswa : REKA WANDIRA  
NPM : 1715310401  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM  
Judul Skripsi : ANALISIS WORK MOTIVATION DAN ABILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ALHAS JAYA GROUP

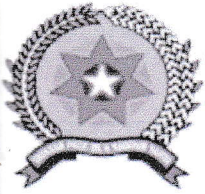
18 Januari 2021	Acc proposal		
22 Juli 2021	Perbaiki : - Penelitian terdahulu minimal 8 - Pada hypotesis kata kata di duga agar dihilangkan. - Pada tabel 3,1 jadwal pelaksanaan penelitian, agar disesuaikan dengan kondisi yang real. - Pada populasi dan sampel agar dijelaskan lebih rinci siapa populasi nya dan siapa sampelnya. Buat kan karakteristik populasi dan sampelnya. - Pada tabel 3.3 defenisi dan indikator setiap variabel agar dimasukkan sumber teorinya dan sinkronkan dengan sumber teory yang di kerangka konseptual. Serta tambahkan satu kolom deskripsi dari setiap indikator variabel. Selanjutnya di bawah tabel defenisi operational variabel, tambahkan pengertian teory skala likert dan buat tabel skala likert. - Pada Bab IV bagian A agar di tambahkan struktur organisasi. Pada bagian B. (Pembahasan Hasil Penelitian) agar membahas H1, H2 dan H3 (yang kamu buat cuma H1 dan H2) Pada Bab V, bagian B (Saran) agar merujuk kepada Kesimpulan.	Disetujui	
23 Juli 2021	Disetujui sesuai saran perbaikan. ACC utk sidang meja hijau.	Revisi	
04 Oktober 2021	ACC ijid lux	Disetujui	

Medan, 08 Oktober 2021  
Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM



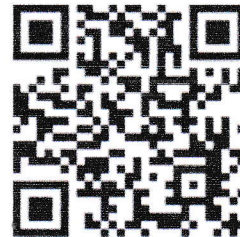


YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIAWebsite : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : REKA WANDIRA  
NPM : 1715310401  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Strata Satu  
Pendidikan :  
Dosen Pembimbing : Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM  
Judul Skripsi : ANALISIS WORK MOTIVATION DAN ABILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ALHAS JAYA GROUP

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Februari 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
12 Agustus 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
07 Oktober 2021	Acc jilid Lux	Disetujui	

Medan, 08 Oktober 2021  
Dosen Pembimbing,

Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax: 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : REKA WANDIRA  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 17 Mei 1999  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310401  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3.55  
 Nomor Hp : 085763484323  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

ANALISIS WORK MOTIVATION DAN ABILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALHAS JAYA GROUP

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Rektor I.

( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 24 November 2020

Pemohon,

( Reka Wandira )

Tanggal : .....



Disahkan oleh :  
 Dekan

( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

Tanggal : 24-11-20

Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :

( Samrin, SE., MM )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen

( Ramadhan Harahan, S.E., S. Psi, M.Si. )

Tanggal : 27-11-20

Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :

( Hasrul Azwar Hasibuan, SE., MM )

No. Dokumen: FM-UPRM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

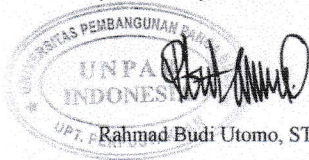
**SURAT BEBAS PUSTAKA  
NOMOR: 4145/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan  
ma saudara/i:

: REKA WANDIRA  
: 1715310401  
Semester : Akhir  
s : SOSIAL SAINS  
n/Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 10 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus  
i terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 10 Mei 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



UPT. P. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
si : 01  
Efektif : 04 Juni 2015



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 08 Oktober 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : REKA WANDIRA  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 17 Mei 1999  
 Nama Orang Tua : AHMAD WAHIDIN WASIGEN  
 N. P. M : 1715310401  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 083166875505  
 Alamat : Jl. Bunga Teratai Lk. II Medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **ANALISIS WORK MOTIVATION DAN ABILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ALHAS JAYA GROUP**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



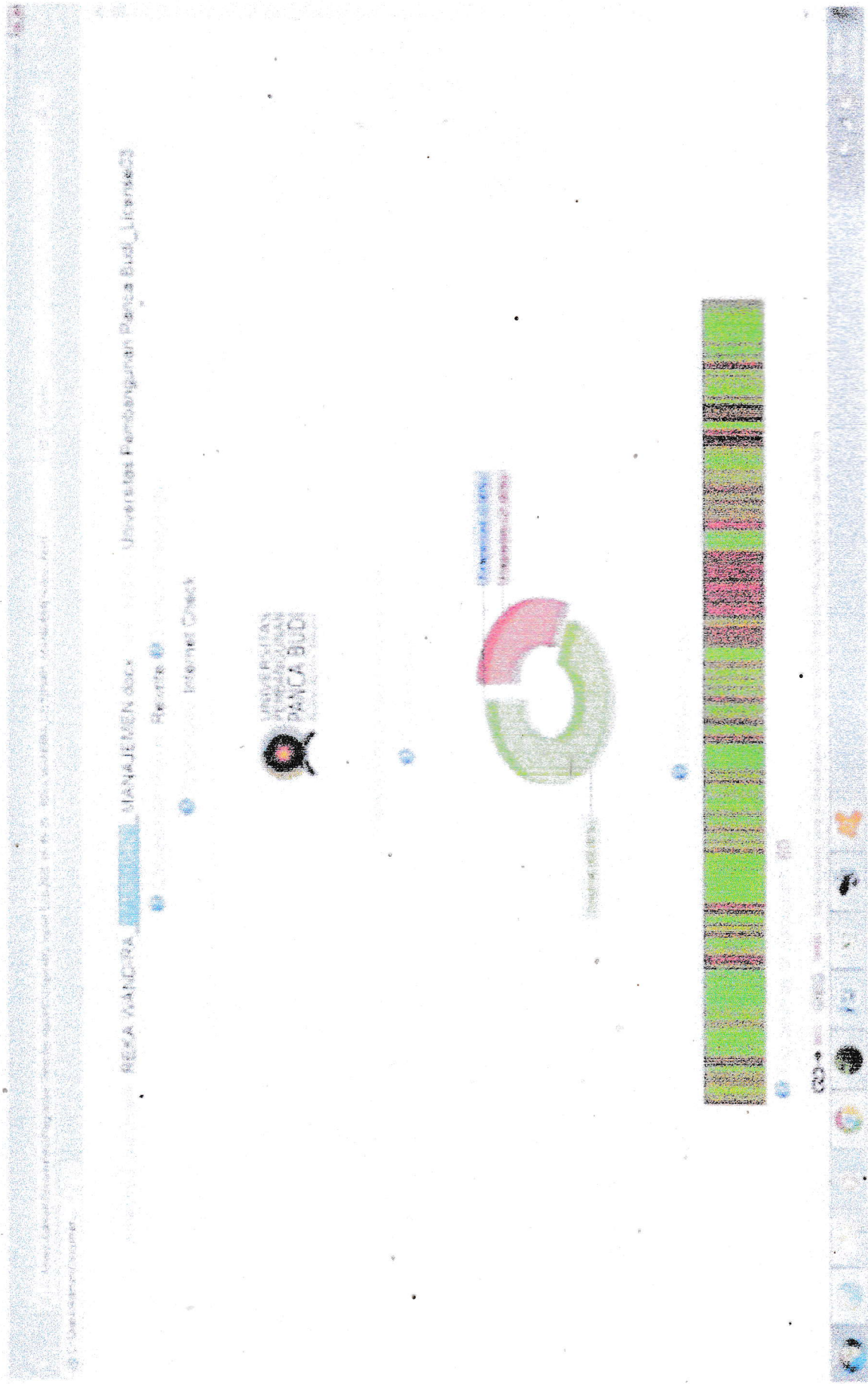
REKA WANDIRA  
 1715310401

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



**(NB : Plagiat checker tidak dipungut biaya / free)**





## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana *Work Motivation* Dan *Ability* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alhas Jaya Group. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 63 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 19. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa *Work Motivation*/Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Alhas Jaya Group, dengan nilai regresi sebesar 0,225 dan signifikan 0,026. *Ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Alhas Jaya Group, dengan nilai regresi sebesar 0,579 dan signifikan 0,000. *Work Motivation*/Motivasi Kerja, dan *Ability* secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Alhas Jaya Group, dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 110.964.

**Kata Kunci:** *Work Motivation*, *Ability* dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

---

*This study aims to examine and find out more clearly how Work Motivation and Ability Against Employee Performance at PT. Alhas Jaya Group. This study uses quantitative methods involving 63 respondents. Data was collected by using the distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using a statistical formula, namely by using multiple regression analysis which the management was carried out using the SPSS Version 19 program. The results of the quantitative analysis showed that Work Motivation had a positive and significant effect on Employee Performance at PT Alhas Jaya Group, with a regression value of 0.225 and a significant 0.026. Ability has a positive and significant effect on employee performance at PT Alhas Jaya Group, with a regression value of 0.579 and a significant 0.000. Work Motivation/Work Motivation, and Ability simultaneously have a positive and significant impact on employee performance at PT Alhas Jaya Group, with a significant value of 0.000 and an Fcount of 110,964.*

**Keywords: Work Motivation, Ability and Employee Performance**

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah.....	6
1. Identifikasi Masalah .....	6
2. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Landasan teori.....	10
1. Kinerja karyawan.....	10
a. Pengertian Kinerja karyawan .....	10
b. Indikator Kinerja Karyawan.....	14
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ..	15
d. Dimensi Kinerja.....	17
e. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja.....	18
2. Motivasi Kerja ( <i>Work Motivation</i> ) .....	18
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	18
b. Indikator Motivasi Kerja .....	20
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja .....	22
d. Efek Motivasi Kerja .....	24
3. Kemampuan ( <i>Ability</i> ) .....	25
a. Pengertian Kemampuan ( <i>Ability</i> ).....	25
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kemampuan ( <i>Ability</i> )	26
c. Indikator Kemampuan ( <i>Ability</i> ) .....	27
d. Jenis-Jenis Kemampuan ( <i>Ability</i> ).....	28
B. Penelitian Sebelumnya .....	29
C. Kerangka Konseptual .....	31
1. Pengaruh Motivasi Kerja ( <i>Work Motivation</i> ) Terhadap Kinerja Karyawan.....	31



2. Pengaruh Kemampuan ( <i>ability</i> ) Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
D. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34
C. Populasi Dan Sampel Data .....	35
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data .....	38
F. Pengukuran variabel .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	44
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	44
a. Sejarah Perusahaan .....	44
b. Visi dan misi perusahaan.....	45
2. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	46
a. Motivasi kerja (X1).....	46
b. Ability (X2) .....	50
c. Kinerja karyawan (Y).....	53
3. Uji Kualitas Data .....	56
a. Uji Validitas.....	57
b. Uji Reliabilitas .....	59
4. Uji Asumsi Klasik .....	60
a. Uji Normalitas Data .....	60
b. Uji Multikolinearitas .....	63
c. Uji Heteroskedastisitas .....	63
5. Uji Regresi Linear Berganda.....	64
6. Uji Hipotesis.....	65
a. Uji t (Uji Parsial).....	65
b. Uji F (Uji Simultan) .....	67
c. Uji Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	69
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	70
1. Pengaruh <i>Work Motivation</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	70
2. Pengaruh <i>Ability</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	71
3. Pengaruh <i>Work Motivation</i> dan <i>Ability</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.1.	Pra Survey Variabel Kinerja pada PT. ALHAS JAYA GROUP .....	3
1.2.	Pra Survey Variabel Kemampuan pada PT. ALHAS JAYA GROUP .....	4
1.3.	Pra Survey Variabel Motivasi pada PT. ALHAS JAYA GROUP .....	5
2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu .....	29
3.1.	Jadwal Penelitian .....	35
3.2.	Definisi Operasional .....	37
4.1.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	47
4.2.	Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir. ....	48
4.3.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi.....	48
4.4.	Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor .....	49
4.5.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan. ....	50
4.6.	Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor .....	50
4.7.	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat .....	51
4.8.	Tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung pekerjaan saya. ....	52
4.9.	Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan. ....	52
4.10.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. ....	53
4.11.	Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama. ....	53
4.12.	Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan. ....	54
4.13.	Saya cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja.....	55
4.14.	Karyawan ini menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh atasan. ....	55
4.15.	Karyawan ini mau bekerja sama dengan rekan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	56
4.16.	Karyawan ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. ....	57
4.17.	Karyawan ini memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan. ....	57
4.18.	Karyawan ini menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan. ....	58
4.19.	Karyawan ini menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan. ....	58
4.20.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan.....	60
4.21.	Hasil Uji Reliabilitas .....	62
4.22.	Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	65
4.23.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
4.24.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	68
4.25.	Hasil Uji-t (Uji Parsial).....	71
4.26.	Hasil Uji-F (Uji Simultan) .....	72

4.27. Koefisien Determinasi .....	74
-----------------------------------	----



## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka konseptual .....	34
4.1	Kurva Histogram Normalitas .....	63
4.2	Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual .....	64
4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot.....	67

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Proposal yang berjudul “**Analisis Work Motivation Dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alhas Jaya Group**”. ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan Proposal ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan Proposal ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan

penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Terima kasih kepada pimpinan perusahaan yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian di perusahaan.
7. Kepada Orang tua yang saya cintai dan memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
8. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen Sumber daya manusia. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian Proposal ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga Proposal ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, September 2021  
Penulis

**REKA WANDIRA**  
NPM: 1715310401



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Pada masa sekarang ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan sendiri, hal tersebut bisa mengakibatkan produktivitas perusahaan semakin menurun.

Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya adalah dengan meningkatkan

kemampuan kerja karyawannya. Kemampuan sendiri merupakan kapasitas seorang individu untuk menyelesaikan suatu tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Cara lain yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan meningkatkan motivasi karyawan. Kesiediaan untuk berkinerja berhubungan dengan sejauh mana seorang individu ingin ataupun bersedia untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaan. Faktor tersebut adalah motivasi, tidak ada kombinasi dari kesempatan dan kapasitas yang akan menghasilkan kinerja tinggi jika tidak ada tingkat motivasi atau keinginan bekerja. Motivasi seorang tenaga kerja bisa meningkatkan kinerja tenaga kerja tersebut. Dengan peran penting dari motivasi dalam membentuk perilaku akan bisa meningkatkan kinerja pekerjaan dalam organisasi demi kemajuan suatu organisasi. Jadi secara tidak langsung motivasi merupakan salah satu faktor menentukan kemajuan perusahaan atau organisasi.

Masih banyak perusahaan yang kurang mengontrol atau melihat bagaimana motivasi karyawan dalam bekerja, pihak perusahaan harus bisa memotivasi karyawannya karena hal ini akan mendorong dan meningkatkan kemajuan pada perusahaannya, dan bahwa upaya-upaya yang akan dilakukan oleh perusahaan dalam memotivasi karyawan harus dilakukan dengan mengetahui beberapa komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan.

Tentunya disetiap perusahaan tidak akan luput dari suatu permasalahan terkait dengan kinerja, salah satunya pada PT. Alhas Jaya Group. Berdasarkan hasil pra survey maka diperoleh data yang tertera pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1. Pra Survey Variabel Kinerja pada PT. Alhas Jaya Group.**

Pernyataan Variabel Kinerja	Alternatif Jawaban			
	Ya		Tidak	
	F	%	F	%
Karyawan selalu tepat waktu datang ketempat kerja.	17	56,7 %	13	43,3 %
Karyawan pernah melakukan kesalahan dalam bekerja.	20	66,7 %	10	33,3 %
Hasil pekerjaan karyawan selalu mencapai target perusahaan.	14	46,7	16	53,3 %
<b>Total</b>	30 Responden			

*Sumber: peneliti 2020*

Berdasarkan tabel kuesioner diatas maka bisa dilihat bahwa terdapat beberapa masalah yang terjadi pada PT. Alhas Jaya Group. mengenai kinerja pegawai. yang pertama bahwa masih banyak pegawai yang sering terlambat bekerja yaitu sebesar 43,3 % padahal di PT. Alhas Jaya Group. menerapkan disiplin dalam bekerja. Selanjutnya banyak pegawai yang masih melakukan kesalahan dalam bekerja yaitu sebesar 66,7% terutama pada bagian roving yang memerlukan ketelitian yang tinggi dan sulit, pada bagian ini sering terjadi kesalahan, dan masih banyak pegawai yang belum bisa mencapai target/tujuan perusahaan yaitu sebesar 53,3%.

Faktor lain yang dapat saja mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai itu sendiri. Faktor yang pertama adalah kemampuan kerja. Pada PT. Alhas Jaya Group. sendiri masih terdapat berbagai permasalahan yang terjadi mengenai Kemampuan kerja para

pegawai. Berdasarkan hasil pra survey maka diperoleh data yang tertera pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2. Pra Survey Variabel Kemampuan pada PT. Alhas Jaya Group**

Pernyataan Variabel kemampuan	Alternatif Jawaban			
	Ya		Tidak	
	F	%	F	%
Karyawan sering mengalami kesulitan dalam bekerja.	22	73,3 %	8	26,7 %
karyawan sanggup melaksanakan masa kerja/waktu kerja yang diberikan perusahaan.	20	66,7 %	10	33,3 %
karyawan sudah berpengalaman di perusahaan.	13	43,3 %	17	56,7 %
karyawan selalu fokus dalam bekerja	25	83,3 %	5	16,7 %
<b>Total</b>	30 Responden			

*Sumber: peneliti 2020*

Berdasarkan tabel kuesioner diatas maka dapat dilihat berbagai masalah yang terjadi pada PT. Alhas Jaya Group mengenai kemampuan kerja karyawan disana. Masih banyak karyawan yang sering mengalami kesulitan dalam bekerja yaitu sebesar 73,3% karena ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang informedia yang memerlukan ketelitian yang sangat baik, mereka sering mengalami kesulitan terutama pada saat mesin mengalami kerusakan. Masih banyak pegawai yang belum memiliki pengalaman yang bagus di PT. Alhas Jaya Group yaitu sebesar 56,7%, padahal jika pengalaman bekerja pegawai baik bisa berimbas terhadap hasil kerja yang lebih baik.

Faktor kedua yang bisa saja mempengaruhi kinerja adalah motivasi karyawan itu sendiri. Pada PT. Alhas Jaya Group sendiri masih terdapat berbagai permasalahan yang terjadi mengenai motivasi kerja para pegawai. Berdasarkan survey awal maka diperoleh data yang tertera pada Tabel 1.3.



**Tabel 1.3. Pra Survey Variabel Motivasi pada PT. Alhas Jaya Group.**

Pernyataan Variabel Motivasi	Alternatif Jawaban			
	Ya		Tidak	
	F	%	F	%
karyawan selalu memiliki motivasi dalam bekerja	18	60%	12	40 %
Adanya Reward terhadap karyawan yang berprestasi.	3	10%	27	90%
Atasan selalu memberi dukungan moral/semangat terhadap karyawan.	11	36,7%	19	63,3%
karyawan merasa aman dan nyaman berada di lingkungan kerja.	16	53,3%	14	46,7%
<b>Total</b>	30 Responden			

*Sumber: peneliti 2020*

Berdasarkan tabel kuesioner diatas maka dapat dilihat berbagai masalah yang terjadi pada PT. Alhas Jaya Group mengenai motivasi kerja karyawan disana. Masih banyak karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja yaitu sebesar 40%, mereka beralasan bahwa penyebab mereka tidak memiliki motivasi yang tinggi yaitu dikarenakan *salary* yang minim di PT. Alhas Jaya Group dan masih minimnya reward bagi karyawan berprestasi yang dimana 90% karyawan disana menjawab tidak ada *reward*/penghargaan, padahal dengan adanya penghargaan tentunya diharapkan bisa dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Para atasan PT. Alhas Jaya Group masih kurang dekat dan memberikan dukungan moral/semangat kepada para karyawannya yang dimana 63,3% karyawan menjawab tidak pernah/jarang memberikan dukungan, padahal dengan aktifnya atasan untuk memberikan dukungan terhadap karyawan akan diharapkan bisa meningkatkan motivasi karyawan. Banyak karyawan yang berpendapat bahwa mereka tidak merasa nyaman dalam lingkungan kerja mereka yaitu sebesar 46,7% mereka menjawab tidak nyaman. Tentunya lingkungan kerja disuatu perusahaan bisa saja mengakibatkan kurangnya motivasi karyawan, karena dengan nyamannya

lingkungan kerja tentunya akan bisa membuat para karyawan merasa betah dalam bekerja dan selalu menambah tingkat motivasi kerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Analisis Work Motivation Dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alhas Jaya Group”.

## **B. Identifikasi Dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Kurangnya aktualisasi diri karyawan terhadap pekerjaannya, menyebabkan kurangnya motivasi kerja karyawan mengembangkan kemampuan dan keahliannya.
- b. Pengalaman kerja karyawan belum cukup membantu karyawan itu sendiri dalam menambah keahlian, pengetahuan dan keterampilan saat mengerjakan tugas-tugasnya.
- c. Terjadinya ketidak stabilan kinerja karyawan ditandai dengan tingkat kesalahan kerja yang di lakukan.

### **2. Batasan masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan Analisis *Work Motivation* Dan *Ability* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alhas Jaya Group. di mana data yang

digunakan adalah data primer yang pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Work Motivation* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alhas Jaya Group.
2. Apakah *Ability* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alhas Jaya Group.
3. Apakah *Work Motivation* dan *Ability* mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alhas Jaya Group.

### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan penelitian**

Adapun yang tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari *Work Motivation* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alhas Jaya Group.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari *Ability* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alhas Jaya Group.
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari *Work Motivation* dan *Ability* secara serempak terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alhas Jaya Group.

#### **2. Manfaat penelitian**

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah:

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Kiki Rindy Arini dan Mochammad Djudi Mukzam tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru).

1. Variable penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan penelitian



ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu *Work Motivation* (X1) dan *Ability* (X2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Jumlah Observasi/Sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 65 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 63 Karyawan.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2020.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu bertempat di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru. penelitian ini dilakukan di PT. Alhas Jaya Group.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Menurut Hasibuan (2011) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan Menurut Rivai (2012:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Mangkuprawira dan Hubeis (2011:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi *vertical* dan *horizontal*, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya, sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak

memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran, hasil suatu fungsi jabatan kerja atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode tertentu. Secara lebih singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan. Kinerja dapat diukur melalui keluaran atau hasilnya.

Kinerja menggambarkan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Berdasarkan pada beberapa definisi dari para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pengukuran pengukuran yang berhubungan dengan pekerjaan untuk mengetahui apakah seseorang karyawan dapat mencapai syarat-syarat yang pekerjaan yang ditentukan perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin besar pula kontribusi karyawan pada perusahaan.



## **b. Indikator Kinerja Karyawan**

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

2) Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3) Tingkat kehadiran

Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4) Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5) Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

#### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

#### 2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Gibson (2002) menjelaskan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah:

#### 1) Faktor motivasi

Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

## 2) Faktor kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin senang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

## 3) Faktor kondisi fisik pekerjaan

Kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang secara fisik merupakan bagian dari kondisi kerja, hendaknya tertata dengan baik sehingga tidak menyebabkan adanya perasaan was-was karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan tugasnya, maka kinerjanya akan rendah. Sebaliknya, jika karyawan merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas, maka kinerjanya akan meningkat.

## 4) Faktor kemampuan kerja karyawan

Kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat perlu diperhatikan. Karyawan harus memiliki kemampuan yang cukup, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (*intelektual/mental*). Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugastugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan kerja.

### **d. Dimensi Kinerja**

Menurut Edison dkk. (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari:

- 1) Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

- 2) Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

- 3) Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

- 4) Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

#### **e. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja**

Menurut Moekijat (2011) penilaian kinerja harus dipertimbangkan sifat individu dan faktor kontribusi pegawai tersebut terhadap organisasi/kelompok seperti inisiatif, semangat, kepercayaan yang mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Penilaian kinerja tersebut dikenal dengan istilah sistem Grafic Scales. Dengan demikian, aspek-aspek penilaian kinerja meliputi :

- 1) Pekerjaan yang dihasilkan

- 2) Kerjasama

- 3) Inisiatif



- 4) Pengetahuan
- 5) Kehadiran
- 6) Kesetiaan

## **2. Motivasi Kerja (*Work Motivation*)**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Steers & Porter (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Menurut Pamela & Oloko (2015) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Munandar,2001).

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009).

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsep oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana

kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

#### **b. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Maslow dalam Robbins (2011) teori indikator motivasi sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan utama seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman, apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya ketika mereka tidak bekerja lagi.
- 3) Kebutuhan Sosial, jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk saling menyayangi, mengasihi, persahabatan dan saling menerima satu sama lain.
- 4) Kebutuhan Penghargaan, kebutuhan ini meliputi faktor internal misalnya rasa dihargai, mandiri, dan pencapaian dalam hidup

adapun faktor eksternal misalnya kebutuhan diakui, dihormati, memiliki status jelas, dan diperhatikan.

- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi yang diinginkan. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Menurut David C.Mc.Clland dalam Hasibuan (1996) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
- 2) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan ineraksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan kekuatan (*need for power*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan mengarahkan

semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik didalam organisasi.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah perilaku yang bersumber dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu yang dapat mempengaruhi dari dalam diri karyawan seperti karakteristik individu. Menurut Atkinson dan Vroom dalam Steers et.al (1996) beberapa penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan perbedaan individu dapat berpengaruh pada performance seseorang. Kategori karakteristik individu yang berpengaruh pada motivasi yaitu minat sikap dan kebutuhan.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi menurut Steers et.al (1996) yaitu lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi karakteristik karyawan, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan yang dikerjakan karyawan.

Menurut Fredrick Herzberg, dkk (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- 1) Faktor Motivasi: faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- 2) Faktor penyehat: faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah

faktor pemeliharaan tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemeliharaan tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Menurut Fredrick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- 1) *Supervise*
- 2) Hubungan *interpersonal*
- 3) Kondisi kerja fisik
- 4) Gaji
- 5) Kebijakan dan praktik perusahaan
- 6) Benefit dan sekuritas pekerjaan

Menurut Siagian (2011) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- 2) Harga diri,
- 3) Harapan pribadi,
- 4) Kebutuhan,
- 5) Keinginan,
- 6) Kepuasan kerja,
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan,



- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- 3) Organisasi tempat bekerja,
- 4) Situasi lingkungan pada umumnya,
- 5) System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

#### **d. Efek Motivasi Kerja**

Sehingga motivasi kerja sangat penting bagi karyawan dalam membangun atau mendorong diri untuk dapat mendapatkan hasil yang optimal seperti tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016), sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan stabilitas karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

### **3. Kemampuan (*Ability*)**

#### **a. Pengertian Kemampuan (*Ability*)**

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan

memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality* (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Menurut Thoha (2011) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Kaleta (2006:170) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Soelaiman (2017:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Menurut Robbins (2006: 52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan karyawan dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kemampuan (*Ability*)**

Menurut Michael Zwell (2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Keyakinan dan Nilai – nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu emosional

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

- 1) Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri

- 2) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

**c. Indikator Kemampuan (*Ability*)**

Dalam penelitian ini kemampuan kerja akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2011), yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan Intelektual

a) Kecerdasan Numerik

Kecerdasan numeric merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat pada suatu persoalan matematis.

b) Pemahaman Verbal

Pemahaman dalam karyawan dalam berkomunikasi untuk menyampaikan pesan kepada karyawan lainnya.

c) Kecepatan Perseptual

Kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan secara cepat.

d) Penalaran Induktif

Kemampuan karyawan mengambil suatu kesimpulan secara umum atas suatu pemecahan suatu masalah yang dihadapi di dalam perusahaan.

e) Penalaran Deduktif

Kemampuan karyawan dalam membuat suatu penjabaran secara lebih spesifik.

f) Visualisasi Ruang

Kemampuan perusahaan dalam memvisualisasikan ruangan dalam pekerjaan.

g) Ingatan

Kemampuan karyawan untuk mengingat *standard operational prosedural* perusahaan.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya. Kemampuan fisik ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dijalankan.

**d. Jenis-Jenis Kemampuan (*Ability*)**

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robins, 2011), yaitu:

1) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

2) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

- 3) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Widiaswari (2011)	Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota	Kemampuan	Kinerja	Koefisien korelasi Spearman Brown	Hubungan variabel kinerja dengan kemampuan kerja menunjukkan hubungan positif namun lemah 0,420 dan berpengaruh signifikan 0,001. Indikator yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja masing-masing 0,436 dan 0,424
2	Setiyoningsih (2019)	Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada Poultry Shop UD Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar)	Motivasi, dan Kemampuan	Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebesar 37,1% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,038 < 0,05$ . Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebesar 46,8% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,010 < 0,05$ . Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebesar 55,8% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,001 < 0,05$ . Kompensasi sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja
3	Indarjanti dan Bodroastuti (2012)	Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja	Kemampuan, dan Usaha Dukungan Organisasi	Kinerja	Regresi linear berganda	Koefisien regresi positif dari kemampuan (X1), usaha (X2) dan dukungan organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa jika variabel kemampuan, usaha dan dukungan organisasi meningkat, kinerja staf akan meningkat juga.

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						Berdasarkan uji hipotesis baik sebagian atau simultan, upaya dan dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja Biro Akademik dan Administrasi staf Universitas Diponegoro
4	Choiriyah dan Taslim (2012)	Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir	Motivasi, dan kemampuan	kinerja	Regresi Linear Berganda	Motivasi cukup memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai, adapun bentuk dari motivasi yang diberikan dapat dilakukan melalui dua langkah atau metode, yaitu metode langsung dan metode tidak langsung
5	Parinussa (2011)	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura	Kemampuan, dan motivasi	kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	adanya hubungan yang signifikan antara kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Jayapura, sehingga dapat dikatakan, Kemampuan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kota Jayapura
6	Shafiah (2012)	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu	Kemampuan Motivasi	Kinerja	Berganda	Hasil uji F dan uji t dapat diketahui bahwa secara parsial dan simultan variabel kemampuan dan motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang
7	Rahmatika (2015)	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kemampuan dan Motivasi	Kinerja	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 28.1%, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 21.6%. dan untuk motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 22%, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 21.6%. Kinerja karyawan paling dominan dipengaruhi oleh variabel kemampuan yaitu sebesar 49.7%. Dan pengaruh



No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						kemampuan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 93.3%
8	Puteri (2016)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan	Kemampuan Kerja dan Motivasi	Kinerja	Berganda	asil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, variabel kemampuan kerja yang memiliki hasil hitung $(1,189) < t \text{ tabel } (2,007)$ sehingga $H_0$ diterima dan $H_a$ ditolak. Dengan diterimanya $H_0$ berarti kemampuan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: peneliti 2021

### C. Kerangka Konseptual

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja (*Work Motivation*) Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Hasibuan (2011) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Selanjutnya Farlen (2011) berpendapat bahwa suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataannya

menunjukkan bahwa gairah atau ketidak semangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya.

Karyawan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan (Mudayana, 2010).

## **2. Pengaruh Kemampuan (*ability*) Terhadap Kinerja Karyawan.**

Kemampuan perilaku adalah tingkat kecerdasan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta kepandaian menyesuaikan dengan lingkungan kerja. Menurut Nayono (Nadapdap, 2012), kemampuan adalah tersedianya modal kecakapan, ketangkasan, keterampilan atau modal lain yang memungkinkan anggotanya dapat berbuat banyak untuk organisasinya. Dengan demikian apabila karyawan memiliki kemampuan pendidikan formal yang ditempuh, pendidikan non formal, tingkat pengalaman kerja yang dimiliki, tingkat keinginan (kemauan), maka akan mampu mendorong kinerjanya.

Kurniatiet al, (2012) berpendapat tingkat kemampuan atau potensi yang mereka miliki mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja, karena dalam konteks di lapangan karyawan yang memiliki potensi yang besar atau kemampuan akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk maju.

Lebih lanjut dikatakan Kurniatiet al, (2012) bahwa kemampuan dan motivasi lebih baik dibandingkan karyawan yang mempunyai tingkat

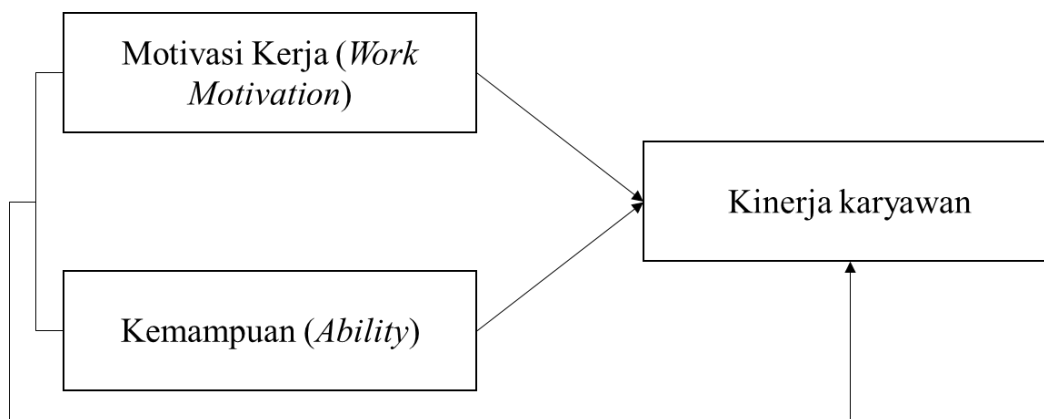
pendidikan tinggi. Hal ini dikarenakan jika seseorang memiliki potensi yang ada dalam dirinya tinggi pasti pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang tersebut sangat luas dan hal tersebut mampu meningkatkan kinerja dalam bekerja, dan juga sebaliknya jika seseorang tidak mempunyai kemampuan atau potensi, motivasi dan orang tersebut tidak mau menggali potensi yang ada secara otomatis tingkat kinerjanya tidak akan meningkat.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja (*Work Motivation*) dan *Ability* Terhadap Kinerja Karyawan.**

Choiriyah dan Taslim (2012) mengungkapkan setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang diharapkan nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Hal ini terlihat dari pegawai dengan kemampuan kerja yang rendah cenderung mempunyai kinerja yang rendah pula. Sedangkan pegawai dengan kemampuan kerja yang tinggi sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi pula. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh pada pengembangan sumber daya yang mengacu pada kinerja individu pegawai. Kemampuan

yang rendah akan menghasilkan kinerja rendah dan apabila kemampuan karyawan tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: Penulis (2020)*

#### **D. Hipotesis**

Hipotesa adalah jawaban sementara untuk diuji kebenarannya melalui penelitian. Dikatakan bahwa jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas masalah yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data (Sugiyono, 2015).

H1: Motivasi Kerja (*Work Motivation*) Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alhas Jaya Group.

H2: Kemampuan (*ability*) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alhas Jaya Group..

H3: Motivasi Kerja (*Work Motivation*) dan Kemampuan (*ability*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alhas Jaya Group.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2015). penelitian asosisatif adalah penelitian yang bersifat kausal (menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih) dan hubungan yang bersifat sebab akibat, terdapat variabel independen dan dependen. Penelitian ini menganalisis hubungan tersebut untuk menguji dan Analisis Motivasi Kerja (*Work Motivation*), dan Kemampuan (*ability*) terhadap Kinerja Karyawan.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. ALHAS JAYA GROUP, Jl. Rajawali No. 6, Medan, Sumatera Utara

##### 2. Waktu penelitian

Proses penelitian dilakukan mulai Desember 2020 sampai dengan selesai, berikut skedul proses penelitian.

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Kegiatan	Des 20	Jan 21	Feb-Maret 21	Jun-Jul 21	Agustus-Sept 21
1	Riset pengajuan judul	■				
2	Penyusunan Proposal	■	■	■		
3	Seminar Proposal			■		
4	Perbaikan/Acc Proposal			■		
5	Pengolahan Data			■		
6	Penyusunan skripsi				■	
7	Bimbingan Skripsi				■	
8	Siding Meja Hijau					■

sumber: peneliti 2021

## **C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi dan Sampel**

Menurut Rusiadi & Hidayat (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian divisi Sumber Daya Manusia Pada PT. Alhas Jaya Group sebanyak 63 orang. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sample secara *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi tersebut dijadikan sample apabila populasinya dibawah 100. Maka sample dalam penelitian ini adalah 63 karyawan. Adapun karyawan yang dijadikan responden merupakan karyawan di divisi SDM. Adapun alasan penulis melakukan penelitian di divisi SDM karena adanya permasalahan terkait dengan penurunan kinerja karyawan di bagian SDM.

### **2. Jenis dan Sumber Data**

Untuk memudahkan peneliti melakukan analisis data maka ditetapkan jenis dan sumber data pada penelitian ini. Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi tersebut. Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, karyawan serta dari hasil kusioner tersebut.

## D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu: variabel Motivasi Kerja (*Work Motivation*) (X1), variabel Kemampuan (*ability*) (X2), dan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan masalah. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berikut indikator dirangkum dalam tabel dan disertakan variabel, indikator, sub indikator dan skala pengukuran.

**Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Motivasi (X1)	Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai hasil kerja yang tinggi, dengan harapan akan mendapat sejumlah imbalan atau balas jasa yang sebanding dengan hasil kerjanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan untuk berprestasi (<i>need for achievement</i>)</li> <li>2. Kebutuhan berafiliasi (<i>need for affiliation</i>)</li> <li>3. Kebutuhan kekuatan (<i>need for power</i>)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan untuk meningkatkan potensi karyawan</li> <li>2. Kebutuhan untuk melakukan afiliasi dengan karyawan lain.</li> <li>3. Kebutuhan untuk mencapai jabatan tertentu.</li> </ol>	Likert



Kemampuan kerja (X2)	Kemampuan kerja yaitu sikap penilaian diri, pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan intelektual</li> <li>2. Kemampuan fisik</li> <li>3. Kemampuan beradaptasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan berpikir untuk memecahkan masalah.</li> <li>2. Kemampuan dalam bekerja dengan rentang waktu yang panjang</li> <li>3. Kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru dan peraturan baru</li> </ol>	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Ukuran seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin/Ketepatan waktu.</li> <li>2. Kualitas hasil kerja</li> <li>3. Inisiatif memberikan ide (masalah dalam pekerjaan)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat pada aturan</li> <li>2. Bekerja sesuai dengan SOP</li> <li>3. Mampu menyelesaikan masalah</li> </ol>	Likert

*Sumber: peneliti 2021*

## E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dua cara yaitu sebagai berikut:

### 1) Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2015). kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana karyawan mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi lengkap mengembalikan kepada peneliti.

### 2) Studi Dokumentasi

Dalam melakukan penelitian ini, studi dokumentasi diperoleh peneliti dari artikel-artikel, majalah, buku dan penelusuran internet yang

berkaitan dengan Motivasi kerja, Kemampuan kerja dan Kinerja Karyawan.

## **F. Pengukuran Variabel**

Penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 opsi sebagai skala pengukuran data. Instrumen dengan skala Likert akan berguna bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Hasil pengukuran yang menggunakan skala Likert akan menghasilkan data interval. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1-5 dapat diberi skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, hingga sangat setuju (Sugiyono, 2015).

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data di analisis dan di evaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan:

#### **a. Uji Validitas**

Validitas ialah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur dan akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang di yakini dalam pengukuran. Pengujian untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi & Hidayat, 2014).

#### **b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan

secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Biasanya butir tersebut dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang itu terhadap kuesioner adalah konsisten. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60 (Rusiadi & Hidayat, 2014).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala normalitas, gejala *multikolinearitas* dan gejala *heteroskedastitas* (Manullang & Pakpahan., 2013)

### a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu:

$H_0 : F(x) = F_0(x)$ , dengan  $F(x)$  adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan  $F_0(x)$  adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$  atau distribusi populasi tidak normal.

Pengambilan keputusan.

- Jika Probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

- Jika Probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

#### **c. Uji Heterokedastistas**

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians berbeda, maka disebut heterokedastistas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut *homoskedastitas* (Rusiadi & Hidayat, 2014).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot model* tersebut sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat analisis *work Motivation* dan *ability* terhadap kinerja, persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan (Dependent Variabel)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X1 = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

X2 = Kemampuan Kerja (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term

#### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

##### a. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak  $H_0$  diterima

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

atau :

kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $Sig F > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $Sig F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

$R^2$  = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

$n$  = jumlah sampel

$K$  = jumlah variabel bebas

##### b. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan

dengan membandingkan thitung terhadap ttable dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali & Nasehudin., 2012):

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $Sig > 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $Sig < 0,05$

## 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted Squared ( $R^2$ ) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai  $R^2$  koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai  $R^2$  sama dengan nol ( $R^2 = 0$ ) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila  $R^2$  semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila  $R^2$  semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Perusahaan**

Sejak berdirinya di tahun 1980, PT. Alhas Jaya Group bergerak di bidang kontraktor dan supplier yang meliputi semua pekerjaan sipil (pembangunan gedung, konstruksi jalan, dan lainnya). Sedangkan supplier terdiri dari semua jenis pengadaan barang bangunan, elektrik, mekanikal, ATK dan lainnya. Dimulai dari periode Februari 1988, grafik pekerjaan yang dimiliki PT. Alhas Jaya Group berangsur-angsur naik, dengan ada kepercayaan dari berbagai klien yang berdatangan.

1980: Perusahaan didirikan atas nama CV Alhas Jaya Group 1983: CV Alhas Jaya Group berhasil melakukan layanan manpower/personnel, listrik dan mekanik suku cadang, serta menyelesaikan pembangunan bangunan kantor Mobil oil Indonesia Inc. di Padang Arun, Lhoksukon. CV Alhas Jaya Group juga menyelesaikan berbagai pekerjaan konstruksi dan sipil, seperti pembangunan jalanan dan jembatan, bangunan sekolah dan proyek irigasi di DI Aceh.

Pada tahun 2002 CV Alhas Jaya Group dikembangkan menjadi PT. Alhas Jaya Group 2003: PT. Alhas Jaya Group mengembangkan bisnisnya dengan membuka kantor cabang di Jakarta dan Bandung 2008: Menerima Certificate of Registration untuk ISO 9001:2008, 2011: Menerima Certificate of Registration untuk ISO 14001:2004.

## b. Visi dan misi perusahaan

Visi kami adalah menjadi salah satu perusahaan teknik dan konstruksi terkemuka di Indonesia.

Misi perusahaan adalah 1. Kami menghargai karyawan, klien, dan pemasok kami 2. Kami menghormati komunitas dan lingkungan 3. Kami percaya pada keterbukaan dan kejujuran 4. Kami bangga dengan apa yang kami lakukan

## 2. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

**Tabel 4.1. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden**

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

*Sumber: (Sugiyono, 2016:216)*

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut:

### 1. Motivasi kerja X1

**Tabel 4.2 Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir**

		x1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	1	1.6	1.6	3.2
	R	8	12.7	12.7	15.9
	S	37	58.7	58.7	74.6
	SS	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Peneliti 2021*

Berdasarkan Tabel 4.2. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (25.4%), setuju sebanyak 37 orang (58.7%), ragu – ragu sebanyak 8 orang (12.2%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), dan sebanyak 1 orang (1.6%), responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (58.7%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir

**Tabel 4.3 Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi**

x1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.8	4.8	4.8
	R	4	6.3	6.3	11.1
	S	29	46.0	46.0	57.1
	SS	27	42.9	42.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Peneliti 2021*

Berdasarkan Tabel 4.3. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (43.9%), setuju sebanyak 42 orang (42.9%), ragu – ragu sebanyak 6 orang (6.1%), dan sebanyak 7 orang (7.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meingkatkan kemampuannya sesuai dengan jabatan dan ruanglingkup pekerjaan karyawan di kantor.

**Tabel 4.4 Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor**

x1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	R	20	31.7	31.7	34.9
	S	31	49.2	49.2	84.1
	SS	10	15.9	15.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.4. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (43.9%), setuju sebanyak 42 orang (42.9%), ragu – ragu sebanyak 6 orang (6.1%), dan sebanyak 7 orang (7.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor.

**Tabel 4.5 Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan**

x1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	R	6	9.5	9.5	12.7
	S	30	47.6	47.6	60.3
	SS	25	39.7	39.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.5. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (43.9%), setuju sebanyak 42 orang (42.9%), ragu – ragu sebanyak 6 orang (6.1%), dan sebanyak 7 orang (7.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Dalam menyelesaikan pekerjaan

pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan.

**Tabel 4.6 Menjalin hubungan dengan sesame pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor**

x1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.8	4.8	4.8
	R	9	14.3	14.3	19.0
	S	31	49.2	49.2	68.3
	SS	20	31.7	31.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.6. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (43.9%), setuju sebanyak 42 orang (42.9%), ragu – ragu sebanyak 6 orang (6.1%), dan sebanyak 7 orang (7.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Menjalin hubungan dengan sesame pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor.

**Tabel 4.7 Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat**

x1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.8	4.8	4.8
	R	5	7.9	7.9	12.7
	S	39	61.9	61.9	74.6
	SS	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.7. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (43.9%), setuju sebanyak 42 orang (42.9%), ragu – ragu sebanyak 6 orang (6.1%), dan sebanyak 7 orang (7.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (43.9%). Jadi dapat

disimpulkan responden sangat setuju bahwa Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat.

## 2. Ability

**Tabel 4.8 Tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung pekerjaan saya**

x2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	R	4	6.3	6.3	9.5
	S	31	49.2	49.2	58.7
	SS	26	41.3	41.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.8. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak sangat setuju 41 orang (41.8%), setuju sebanyak 46 orang (46.9%), ragu – ragu sebanyak 6 orang (6.1%), tidak setuju sebanyak 4 orang (4.1%), dan sebanyak 1 orang (1.0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 46 orang (46.9%) Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung pekerjaan saya.

**Tabel 4.9 Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan**

x2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	R	7	11.1	11.1	14.3
	S	37	58.7	58.7	73.0
	SS	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.9. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak sangat setuju 29 orang (29.6%), setuju sebanyak 52 orang (53.1%), ragu – ragu sebanyak 10 orang (10.2%), dan sebanyak 7 orang

(7.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 52 orang (53.1%) Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan.

**Tabel 4.10 Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.**

x2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.3	6.3	6.3
	R	13	20.6	20.6	27.0
	S	27	42.9	42.9	69.8
	SS	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.10. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak sangat setuju 31 orang (31.6%), setuju sebanyak 43 orang (43.9%), ragu – ragu sebanyak 17 orang (17.3%), dan sebanyak 7 orang (7.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 43 orang (43.9%) Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

**Tabel 4.11 Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.**

x2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.3	6.3	6.3
	R	6	9.5	9.5	15.9
	S	32	50.8	50.8	66.7
	SS	21	33.3	33.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.11. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (35.7%), setuju sebanyak 48 orang (49.0%), ragu – ragu sebanyak 8 orang (8,2%), tidak setuju sebanyak 5 orang (5.1%),

dan sebanyak 2 orang (2.0%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 48 orang (49.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.

**Tabel 4.12 Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan**

x2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	1	1.6	1.6	3.2
	R	6	9.5	9.5	12.7
	S	27	42.9	42.9	55.6
	SS	28	44.4	44.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.12. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (22.4%), setuju sebanyak 56 orang (57.1%), ragu – ragu sebanyak 12 orang (12.2%), tidak setuju sebanyak 5 orang (5.1%), dan sebanyak 3 orang (3,1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 56 orang (57.1%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.

**Tabel 4.13 Saya cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja.**

x2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	3	4.8	4.8	6.3
	R	3	4.8	4.8	11.1
	S	30	47.6	47.6	58.7
	SS	26	41.3	41.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021



Berdasarkan tabel 4.3. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (22.4%), setuju sebanyak 56 orang (57.1%), ragu – ragu sebanyak 12 orang (12.2%), tidak setuju sebanyak 5 orang (5.1%), dan sebanyak 3 orang (3,1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 56 orang (57.1%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.

### 3. Kinerja Karyawan

**Tabel 4.14 Karyawan ini menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh atasan.**

		y.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	1	1.6	1.6	3.2
	R	6	9.5	9.5	12.7
	S	19	30.2	30.2	42.9
	SS	36	57.1	57.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.14. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (22.4%), setuju sebanyak 56 orang (57.1%), ragu – ragu sebanyak 12 orang (12.2%), tidak setuju sebanyak 5 orang (5.1%), dan sebanyak 3 orang (3,1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 56 orang (57.1%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.

**Tabel 4.15 Karyawan ini mau bekerja sama dengan rekan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.**

y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	R	8	12.7	12.7	15.9
	S	28	44.4	44.4	60.3
	SS	25	39.7	39.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.15. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 orang (42.9%), setuju sebanyak 40 orang (40.8%), ragu – ragu sebanyak 12 orang (12.2%), tidak setuju sebanyak 3 orang (3,1%) dan sebanyak 1 orang (1,0%) yang menyataka sangat tidak setuju. Dari jawaban responde yang paling banyak adalah sangat setuju sebanyak 42 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Karyawan ini mau bekerja sama dengan rekan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

**Tabel 4.16 Karyawan ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.**

y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	R	11	17.5	17.5	20.6
	S	18	28.6	28.6	49.2
	SS	32	50.8	50.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.16. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (40.8%), setuju sebanyak 36 orang (36.7%), ragu – ragu sebanyak 17 orang (17.3%) dan sebanyak 5 orang (5.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responde yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (40.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Karyawan ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.

**Tabel 4.17 Karyawan ini memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.**

y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	2	3.2	3.2	4.8
	R	4	6.3	6.3	11.1
	S	31	49.2	49.2	60.3
	SS	25	39.7	39.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.17. di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (22.4%), setuju sebanyak 56 orang (57.1%), ragu – ragu sebanyak 12 orang (12.2%), tidak setuju sebanyak 5 orang (5.1%), dan sebanyak 3 orang (3,1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 56 orang (57.1%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.

**Tabel 4.8 Karyawan ini menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.**

y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.2	3.2	3.2
	TS	2	3.2	3.2	6.3
	R	4	6.3	6.3	12.7
	S	32	50.8	50.8	63.5
	SS	23	36.5	36.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (36.5%), setuju sebanyak 32 orang (50.8%), ragu – ragu sebanyak 4 orang (6.3%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3.2%), dan sebanyak 2 orang (3.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju

sebanyak 56 orang (57.1%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Karyawan ini menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.

**Tabel 4.19 Karyawan ini menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.**

y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	R	4	6.3	6.3	7.9
	S	28	44.4	44.4	52.4
	SS	30	47.6	47.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber: Peneliti 2021*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46 orang (46.9%), setuju sebanyak 41 orang (41.8%) ragu – ragu sebanyak 8 orang (8.2%) dan sebanyak 3 orang (3.1%) yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46 orang (46.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Karyawan ini menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.

### 3. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

### a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r tabel, di mana:

- 1) Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Tetapi, banyak peneliti yang memilih membandingkan nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  jika  $r_{kritis}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Hal ini bertujuan agar setiap butir pertanyaan benar-benar terjamin kevalidannya. Nilai dari  $r_{kritis}$  adalah sebesar 0,3. Oleh karena itu, jika  $r_{tabel}$  lebih kecil dari 0,3, maka  $r_{hitung}$  yang akan digunakan untuk dibandingkan dengan  $r_{kritis}$ . Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.20 Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	57.2857	95.498	.650	.925
x1.2	57.4444	96.380	.612	.926
x1.3	57.7460	95.741	.694	.924
x1.4	57.7937	99.199	.582	.927
x1.5	57.6667	95.548	.695	.924
x1.6	57.1270	99.597	.426	.931
x2.1	57.9841	97.758	.673	.925
x2.2	57.6825	94.736	.797	.922
x2.3	57.8413	100.136	.549	.927
x2.4	57.7619	97.088	.556	.928
x2.5	57.8413	98.878	.582	.927
x2.6	57.6825	94.736	.797	.922
y.1	57.9841	99.597	.605	.926
y.2	57.6825	94.736	.797	.922
y.3	57.6984	101.666	.481	.929
y.4	57.7143	102.143	.449	.929
y.5	57.6825	96.027	.752	.923
y.6	57.7302	98.007	.615	.926

*Sumber: peneliti 2021*

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk

pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari setiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah diberikan kepada responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* pada tabel sebelumnya, jika nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > 0.7 maka butir pertanyaan telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal.

Reliabilitas dari seluruh butir pertanyaan pada kuesioner secara bersama-sama dapat ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* yang disajikan dalam tabel hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.21 Hasil Uji Reliabilitas**

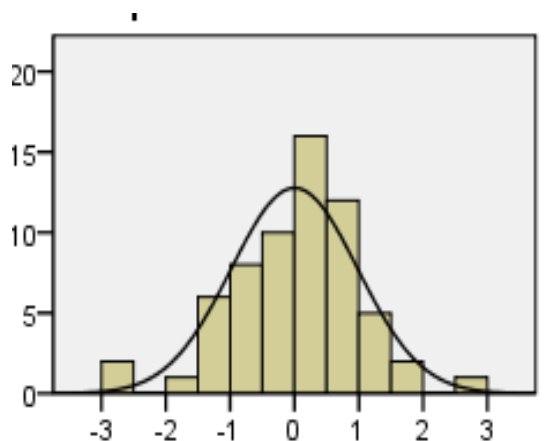
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	18

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,936. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner yang terdiri dari 18 butir pertanyaan dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



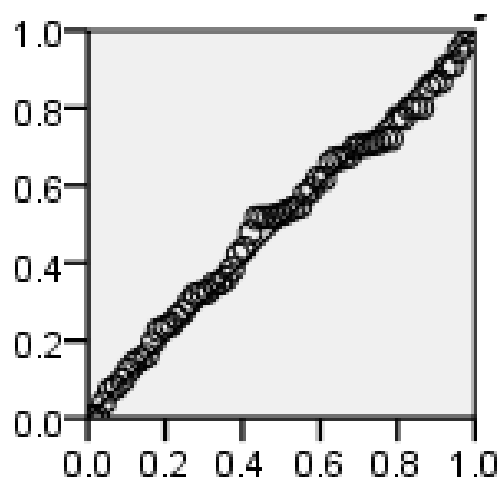
**Gambar 4.3. Kurva Histogram Normalitas**

*Sumber: peneliti 2021*

Dari hasil output SPSS Gambar 4.3 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik historgam.



Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



**Gambar 4.4. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

*Sumber: peneliti 2021*

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 18 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan *uji Kolmogorov-Smirnov*. Pedoman pengambilan keputusan dengan *uji Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

**Tabel 4.22 Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53785382
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.070
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.700
Asymp. Sig. (2-tailed)		.711

a. Test distribution is Normal.

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10,

jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji Multikolinieritas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.23 sebagai berikut:

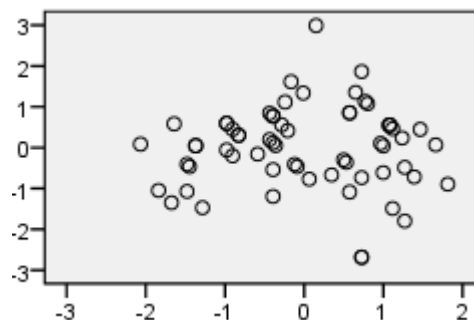
**Tabel 4.23**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Work Motivation	0.264	3,787
Ability	0.264	3,787

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah *work motivation*  $3,787 < 10$ , *ability*  $3,787 < 10$ , nilai *Tolerance work motivation*  $0,264 > 0,10$  dan *ability*  $0,264 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk

suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas

## 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.24 di bawah ini:

**Tabel 4.24 Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.780	1.124		3.361	0.001
	<i>Work Motivation</i>	0.225	0.099	0.264	2.280	0.026
	<i>Ability</i>	0.579	0.103	0.650	5.610	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Peneliti 2021

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Kinerja (Y) sebesar 3,780. Nilai regresi dari *Work Motivation*/Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,225, nilai regresi dari *Ability* (X2) sebesar 0,579, Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,780 + 0,225 X1 + 0,579 X2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Kinerja (Y) adalah sebesar 3,780.
- b. Jika terjadi peningkatan Wok Motivation sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,225.
- c. Jika terjadi peningkatan Ability sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,579.

## 6. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

### a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen *Work Motivation/Motivasi Kerja* (X1), dan *Ability* (X2) terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau  $thitung > ttabel$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $thitung < ttabel$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas

terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.25 berikut:

**Tabel 4.25. Hasil Uji-t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.780	1.124		3.361	0.001
	<i>Work Motivation</i>	0.225	0.099	0.264	2.280	0.026
	<i>Ability</i>	0.579	0.103	0.650	5.610	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Peneliti 2021

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. *Work Motivation*/Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel *Work Motivation*/Motivasi Kerja (X1) sebesar 2,280, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.985, maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 2,280, lebih besar dari 1.985. Nilai signifikan t dari variabel *Work Motivation*/Motivasi Kerja (X1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,026 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Work Motivation*/Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. *Ability* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel *Ability* (X2) sebesar 5,610, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.985, maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 5,610, lebih besar dari 1.985. Nilai signifikan t dari variabel *Ability* (X2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu

sebesar 0,000 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Ability* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

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

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel *Work Motivation*/Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan *Ability* ( $X_2$ ), terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.26 berikut:

**Tabel 4.26 Hasil Uji-F (Uji Simultan)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542.354	2	271.177	110.964	.000 <sup>a</sup>
	Residual	146.630	60	2.444		
	Total	688.984	62			

a. Predictors: (Constant), Ability, Work Motivation

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Peneliti 2021

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ .

Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$ , besar nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 110,964. Nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan  $F_{tabel}$ , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari  $df_1$  dan  $df_2$ . Nilai  $df_1$  didapatkan dengan rumus:

$$df1 = k - 1$$

Sedangkan nilai  $df2$  didapatkan rumus:

$$df2 = n - k$$

Di mana  $k$  adalah jumlah variabel, dan  $n$  adalah banyak sampel. Sehingga

$$n = 63 \text{ dan } k = 3. \text{ Maka:}$$

$$df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = n - k = 63 - 3 = 60$$

Sehingga  $F_{\text{tabel}}$  yang dihasilkan sebesar 3.15.

Dengan diketahui nilai  $F_{\text{tabel}}$  yang sebesar 3.15, maka bandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $F_{\text{tabel}}$ . Diketahui bahwa  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$ , karena 110,964, lebih besar dari 3.15. Oleh karena itu, maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu *Work Motivation*/Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan *Ability* ( $X_2$ ), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### c. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati angka 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.27 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 <sup>a</sup>	.787	.780	1.56327
a. Predictors: (Constant), <i>work motivation</i> , <i>ability</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: peneliti 2021



Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,780 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 78% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh *Work Motivation*/Motivasi Kerja, dan *Ability*. Sedangkan sisanya  $100\% - 78\% = 22\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel tidak dibahas seperti Diklat, Gaya Kepemimpinan, dan lain sebagainya.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh *Work Motivation*/Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H1 yang berbunyi “*Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,280 dengan sig 0,00. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan *work motivation* akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,225 satuan. Dengan kata lain *work motivation* yang terdiri dari kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan kekuatan (*need for power*) dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian

Anoraga (2009) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a) yaitu kurangnya aktualisasi diri karyawan terhadap pekerjaannya, menyebabkan kurangnya motivasi kerja karyawan mengembangkan kemampuan dan keahliannya.

Sebagian besar pegawai merasa bahwa motivasi kerja yang rendah sehingga menyebabkan menurunnya prestasi kerja. Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam kantor. Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun. Kinerja karyawan itu meningkat disebabkan oleh motivasi dimana motivasi tersebut menyangkut pada kebutuhan pegawai

Disini dapat dilihat apabila perusahaan/lembaga memberikan motivasi kerja yang lebih layak dan diterima oleh karyawan sesuai dengan kinerja dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

Hasil ini sesuai dengan pendapat. Setiap pegawai yang memiliki motivasi kerja yang benar akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

Hal tersebut karena pegawai sudah memiliki dorongan yang benar dalam bekerja. Rasa nyaman tersebut menyebabkan pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik.

## **2. Pengaruh *Ability* terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H2 yang berbunyi “*Ability* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *ability* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,610 dengan sig 0,00. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan *ability* akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,579 satuan. Dengan kata lain *ability* yang terdiri dari kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan kemampuan beradaptasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Choiriah Taslim (2012) yang menyatakan bahwa *ability* sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah *ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (b) yaitu pengalaman kerja karyawan belum cukup membantu karyawan itu sendiri dalam menambah keahlian, pengetahuan dan keterampilan saat mengerjakan tugas-tugasnya. Hal ini sesuai dengan teori

Mangkunegara (2013:67) yang mengatakan bahwa kemampuan (keterampilan) yang memadai dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan sehingga menimbulkan rasa puas terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Rismadi (2017) di PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh *Work Motivation* dan *Ability* terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H3 yang berbunyi “*Work Motivation* dan *Ability* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Motivation* dan *Ability* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 110,964 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,00 maka hipotesis yang diajukan diuji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa apabila *Work Motivation* dan *Ability* mengalami peningkatan secara bersamaan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari *Work Motivation* dan *Ability* terhadap prestasi kerja karyawan sudah terlaksana. Hasil penelitian ini juga sudah menjawab permasalahan yang ada pada poin (c) yaitu Terjadinya

ketidak stabilan kinerja karyawan ditandai dengan tingkat kesalahan kerja yang di lakukan telah terjawab

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Motivation*/Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Alhas Jaya Group, dengan nilai regresi sebesar 0,225 dan signifikan 0,026.
2. *Ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Alhas Jaya Group, dengan nilai regresi sebesar 0,579 dan signifikan 0,000.
3. *Work Motivation*/Motivasi Kerja, dan *Ability* secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Alhas Jaya Group, dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 110.964.

#### **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan antara lain:

1. Berdasarkan pada hasil analisis data maka disarankan bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memenuhi beberapa kebutuhan yaitu kebutuhan aktualisasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuannya dan pengalamannya sehingga dapat ditempatkan di jabatan yang lebih strategis dan penting perusahaan.
2. Manajemen perusahaan perlu meningkatkan kemampuan karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan

karyawan agar mereka mampu meningkatkan *skill* mereka dan pengalaman yang lebih luas tentang pekerjaan mereka.

3. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti faktor-faktor lain dalam penelitian ini dan melakukan penelitian sejenis dengan skala penelitian yang lebih luas agar dimungkinkan memperoleh hasil penelitian baru yang lebih komplit.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Astuty, W., Zufriзал, Z., Pasaribu, F., & Rahayu, S. (2021). The effects of customer relationship management, human resource competence and internal control systems on the effectiveness of supply chain management in the Indonesian public sector. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(3), 595-602.
- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Anoraga, P. (2011). *Manajemen Bisnis Modern*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Breidenbach, N., Rahayu, S., Siregar, I. Z., Siregar, U. J., Hamzah, & Finkeldey, R. (2018). Genetic diversity of dominant plant species in tropical land-use systems in Sumatra, Indonesia. *Tropical Conservation Science*, 11, 1940082918813908.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 7
- Edison, E. (2016). dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Gibson, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P (2011). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. *Bandung: Refika Aditama*.
- Mangkunegara, A. P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2011). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. dan Manuntun, P. (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media: Bandung.
- Moekijat. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Manajemen



Kepegawaian),. Penerbit Mandar Maju. Bandung

Moenir, A. S. (2010). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Bumi Aksara.

Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri & organisasi*. Jakarta: Penerbit UI.

Pamela, A.O., & Oloko. (2015) *.Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada. Rivai,

V. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Robbins, S.P,

(2011) *Perilaku Organisasi*, Jakarta ; Gramedia Pustaka Utama

Rusiadi dan Hidayat, R. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. USU Press : Medan.

Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2019). Communication and Customer Relations Strategy in Improving Hotel Guests' Satisfaction in Samosir Tourism Area, North Sumatra, Indonesia. *International Journal of Management (IJM)*, 10(6).

Saraswati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-24. Jakarta : Salemba Empat.

Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Ketujuh. Jakarta: Radar Jaya Offset.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV: Bandung.

Jurnal :

As' ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 165-182.

Choiriyah, C., & Taslim, T. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Orasi Bisnis: Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga*, 8(2).

Ilyas, Y. (2011). Perencanaan SDM Rumah Sakit, Teori, Metoda, dan Formula Cetakan Ketiga. Depok. *Fakultas Kesehatan Masyarakat*.

Indarjanti, P., & Bodroastuti, T. (2012). Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 102597.

Koesmono, H. T. (2014). The influence of organizational culture, servant leadership, and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in east Surabaya. *Educational Research International*, 3(4), 25-39.

Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of motivation on employee productivity: A study of manufacturing companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137-147.

- Mahmun, M. T. (2011). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 2(3), 1-12.
- Miftahun, N. Sugiyanto. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109.
- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County.
- Setiawan, F.,. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Setiyoningsih, E. (2011). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderator (Studi pada Poultry Shop UD. Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Susanto, S., Sarwani, S., & Afandi, S. (2018). Analisis Kinerja Keuangan Untuk Mengetahui Tingkat Kesehatan, Pertumbuhan Dan Prospek Usaha Pada Unit Usaha Koperasi (Studi Kasus Koperasi Awak Pesawat Garuda Indonesia di Tangerang). *INOVASI*, 1(1).
- Wibowo, A., & Ramadian, D. (2010). Model simulasi kinerja produksi teh untuk meminimisasi work-in-process. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 9(1), 7-12.
- Wibowo, H. (2007). Peningkatan Kemampuan Menyimak Melalui Pemberdayaan Sumber Belajar pada Pelajaran Bahasa Indonesia. *Jurnal Teknologi Pendidikan,(online)*, 9(2).
- Widiaswari, R. R. (2011). Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(3), 18-29.
- Wirawan, A. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Pos Sub Direktorat Sdm Bandung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Pasundan*, 88.