



lambat
Serah maha

**ANALISIS KEMAMPUAN, MOTIVASI KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MAP AKTIF
ADIPERKASA**

SKRIPSI

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

Oleh:

DIMAS ABDI
NPM: 1715310636

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS KARYAWAN (PT MAP AKTIF ADIPERKASA)

NAMA : DIMAS ABDI
N.P.U : 1715310636
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 01 April 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muhamam Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Dr Feby Milanis, S.T., S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Rindi Andika, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dimas Abdi
Tempat/Tanggal Lahir : Helvetia, 05 Mei 1999
NPM : 1715310636
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Dusun IX.A Jl. Banten No.68 Helvetia

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

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2024

Yang membuat pernyataan

10000
65735AKX845565158



Dimas Abdi
NPM. 1715310636

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dimas Abdi
NPM : 1715310636
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Kemampuan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Karyawan PT. Map Aktif Adiperkasa

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, April 2024



Dimas Abdi
NPM. 1715310636

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. MAP Aktif Adiperkasa di mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Kemampuan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. MAP Aktif Adiperkasa. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 35 pegawai. Teknik sampling yang digunakan total *sampling*. Penelitian dilakukan dari November-Januari 2024. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Sumber data yang digunakan data primer yang diambil langsung dari responden. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan aplikasi SPSS 26 dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. MAP Aktif Adiperkasa dengan nilai regresi sebesar $t_{hitung} (4,975) > (1,699)$ t_{tabel} dan signifikan $(0,000) < (0,05)$. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. MAP Aktif Adiperkasa dengan nilai regresi sebesar $t_{hitung} (2,143) > (1,699)$ t_{tabel} dan signifikan $(0,040) < (0,05)$. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. MAP Aktif Adiperkasa dengan nilai regresi sebesar $t_{hitung} (8,982) > (1,699)$ t_{tabel} dan signifikan $(0,000) < (0,05)$. Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 65.228 dengan $\alpha = 5\%$, sedangkan nilai F_{tabel} untuk $df = 2,90$. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (65,228) > F_{tabel} (2,90)$. dan nilai signifikan $(0,000) < (0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya Kemampuan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan (bersama- sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Adiperkasa Active MAP where this research aims to find out the influence of Ability, Motivation and Organizational Culture on employee performance at PT. Adiperkasa Active MAP. The population and sample in this study amounted to 35 employees. The sampling technique used was total sampling. The research was conducted from November-January 2024. The data collection method was carried out by distributing questionnaires. The data source used is primary data taken directly from respondents. This research uses quantitative data processed with the SPSS 26 application with a multiple linear regression model. The research results show that ability partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Adiperkasa Active MAP with a regression value of $t_{count} (4.975) > (1.699) t_{table}$ and significant $(0.000) < (0.05)$. Work Motivation partially has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Adiperkasa Active MAP with a regression value of $t_{count} (2,143) > (1.699) t_{table}$ and significant $(0.040) < (0.05)$. Organizational Culture partially has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Adiperkasa Active MAP with a regression value of $t_{count} (8.982) > (1.699) t_{table}$ and significant $(0.000) < (0.05)$. The F_{count} value obtained is 65,228 with $\alpha = 5\%$, while the f_{table} value for $df = 2.90$. From this description it can be seen that $F_{count} (65.228) > F_{table} (2.90)$. and significant value $(0.000) < (0.05)$. So it can be concluded that the hypothesis is accepted. This means that Ability (X1), Work Motivation (X2), and Organizational Culture (X3) simultaneously (together) have a positive and significant effect on Employee Performance.

Kata Kunci : **Organizational Culture, Work Loyalty, Job Satisfaction, Employee Performance**

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas rahmat serta karunia yang telah dilimpahkan-Nya sehingga akhirnya peneliti mampu menyelesaikan proposal yang berjudul **“Analisis Kemampuan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa”** ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan proposal ialah salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar strata satu (S1) Manajemen. Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan proposal tidak dengan mudah terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya terhadap:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Hj. Feby Milanie, S.T., S.E., S.H., M.H., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rindi Andika, 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. Kepada Orangtua yang saya cintai yakni Ayahanda serta Ibunda yang sudah memberikan motivasi secara moril dan materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
7. Kepada seluruh dosen program studi manajemen yang telah memberikan keilmuan, wawasan, serta pemahaman terkait perkuliahan selama ini.

Peneliti menyadari terdapat beberapa kekurangan pada proposal ini. Semoga proposal dapat bermanfaat bagi para pembaca nantinya. Terima kasih.

Medan, April 2024
Peneliti

DIMAS ABDI
NPM: 1715310636

DAFTAR ISI

	HALAMAN
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori.....	14
1. Kinerja Karyawan (Y).....	14
2. Kemampuan (X_1)	20
3. Motivasi Kerja (X_2)	23
4. Budaya Organisasi (X_3)	26
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Konseptual.....	30
D. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
1. Lokasi Penelitian	35
2. Waktu Penelitian.....	35
C. Definisi Operasional Variabel.....	36
1. Variabel Penelitian.....	36
2. Definisi Operasional	36
3. Skala Likert	37
D. Populasi, Sampel Penelitian, Jenis Dan Sumber Data.....	37
1. Populasi	37
2. Sampel.....	38
3. Jenis dan Sumber data.....	39

E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data.....	39
1. Uji Kualitas Data	39
2. Uji Asumsi Klasik.....	40
3. Regresi Linear Berganda.....	41
4. Uji Hipotesis.....	41
5. Koefisien Determinasi (R^2)	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Gambaran Objek Penelitian	45
1. Deskripsi Objek Penelitian	45
2. Visi Dan Misi Perusahaan.....	45
a. Visi	45
b. Misi	45
3. Struktur Organisasi Instansi PT MAP Aktif Adiperkasa... 46	
B. Hasil Penelitian.....	48
1. Deskripsi Karakteristik Respondens.....	48
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	50
C. Uji Kualitas Data	57
1. Uji Validitas Data.....	62
2. Uji Reabilitas Data	62
3. Uji Asumsi Klasik	62
a. Uji Normalitas Data	62
b. Uji Heteroskedastisitas.....	65
c. Uji Multikolinieritas.....	66
d. Pengujian Regresi Linear Berganda.....	67
e. Uji Hipotesis	69
1) Uji-t (Uji Partial).....	69
2) Uji Simultan (Uji-F).....	70
3) Uji Determinasi (R^2)	71
D. Pembahasan.....	72
BAB V KESIMPULAN	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78

DAFTAR TABEL

HALAMAN

Tabel 1. 1 Pra Survei Kinerja Karyawan PT Map Aktif Adiperkasa	4
Tabel 1. 2 Pra Survei Kemampuan Karyawan PT Map Aktif Adiperkasa	5
Tabel 1. 3 Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan PT Map Aktif Adiperkasa.....	7
Tabel 1. 4 Pra Survei Budaya Organisasi Karyawan PT Map Aktif Adiperkasa....	8
Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1 Skedul Proses Penelitian.....	36
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel	36
Tabel 3. 3 Skor Skala Likert.....	37
Tabel 3. 4 Jumlah Karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa.....	38
Tabel 4. 1 Karktestistik Responden Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Umur	49
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Umur	50
Tabel 4. 4 Deskripsi Skor Jawaban Responden Kemampuan	50
Tabel 4. 5 Deskripsi Skor Jawaban Responden Motivasi Kerja	52
Tabel 4. 6 Deskripsi Skor Jawaban Responden Budaya Organisasi.....	54
Tabel 4. 7 Deskripsi Skor Jawaban Responden Kinerja Karyawan	56
Tabel 4. 8 Hasil Kelayakan (Valid) Setiap Butir Pernyataan	58
Tabel 4. 9 Hasil Kelayakan (Valid) Setiap Butir Pernyataan	59
Tabel 4. 10 Hasil Kelayakan (Valid) Setiap Butir Pernyataan.....	59
Tabel 4. 11 Hasil Kelayakan (Valid) Setiap Butir Pernyataan	60
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Untuk	61
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Untuk	61
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Untuk	61
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas Untuk	62
Tabel 4. 16 Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	64
Tabel 4. 17 Uji Hasil Multikolinieritas Coefficients.....	66
Tabel 4. 18 Uji Regresi Linear Berganda Coefficients	67
Tabel 4. 19 Uji-t (Uji Parsial).....	69
Tabel 4. 20 Hasil Uji Simultan (F).....	71
Tabel 4. 21 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	72

DAFTAR GAMBAR

HALAMAN

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	46
Gambar 4. 2 Kurva Histogram Normalitas	63
Gambar 4. 3 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized residual	63
Gambar 4. 4 Scatterplot Heteroskedastisitas	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan sumber daya manusia pada era sekarang mengalami berbagai macam problema yang mengharuskan para sumber daya manusia untuk bekerja lebih kreatif memiliki kemampuan serta motivasi kerja yang lebih agar mampu memberikan sesuatu yang terbaik bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar. Dengan adanya sumber daya manusia efektif yang mampu keluar dari zona nyamannya dalam bekerja akan mampu memberikan nilai positif dalam personal para sumber daya manusia untuk terus berkembang ke arah yang lebih baik dengan fokus tujuan penting bersama bagi perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia yang bekerja pada suatu perusahaan merupakan salah satu aset kunci kestabilan perusahaan dalam menilai peningkatan sebuah produktivitas para pekerjanya untuk menghadapi berbagai jenis paradigma permasalahan yang hadir pada kondisi untuk dapat diselesaikan serta dicari solusinya dalam waktu yang cepat dan tepat.

Sumber daya manusia bekerja saat bukan hanya memerlukan kompetensi serta kemampuan melainkan perlunya ide-ide serta kreativitas berlebih untuk dapat membantu perusahaan mengidentifikasi setiap permasalahan yang datang sehingga mampu bekerjasama untuk terus berupaya meningkatkan kondisi terbaik bagi perusahaan agar bersaing dipasar dengan kompetitor yang ada dengan strategi terbaik didukung para sumber daya manusia yang efektif memiliki naluri lebih dalam bekerja untuk terus bersemangat termotivasi dalam pengembangan

langkah-langkah strategis perusahaan sehingga mampu memberikan kesejahteraan bagi para pekerja bagi secara langsung dan memberikan kenyamanan dalam bekerja dengan lingkungan kerja internal yang mampu memberikan dorongan motivasi lebih kepada para pekerja yang telah memberikan sesuatu yang terbaik bagi perusahaan untuk terus berkembang.

Menilai terkait perkembangan sumber daya manusia saat ini khususnya di Kota Medan, tidak sedikit para pekerja mengeluh dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi karena tanggung jawab kerja serta tekanan kerja yang berlebihan serta ketidaksesuaian *jobdesc* diberikan kepada para pekerja, Kota Medan memiliki standard upah pekerja yang cukup tinggi, dimana untuk para pekerja mengalami kenaikan pada tahun 2023 sebesar 7,5% (Rp.3.624.117) dari tahun 2022 sebelumnya berada diangka Rp. 3.370.645 (<https://sumut.bpk.go.id/umk-medan-2023-direkomendasikan-naik-752-persen-jadi-rp-36-juta/>). Maka dengan nominal tersebut setiap pekerja termotivasi untuk dapat memberikan segala yang terbaik bagi perusahaan dalam bekerja dengan berkinerja baik setiap harinya lebih produktif dalam bekerja.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang retail khususnya produk olahraga dan sejenisnya yaitu PT. MAP Aktif Adiperkasa di Kota Medan memiliki beberapa naungan store/outlet yang tersebar dibeberapa mall besar di Kota Medan seperti Sport Stasion, Skechers, New Balance, Puma, dan Converse sebagai acuan dalam mengembangkan bisnis keuntungan yang terbaik memanfaatkan ketertarikan konsumen dalam membeli barang sesuai keinginannya maka PT. MAP Aktif Adiperkasa dalam hal ini membutuhkan para sumber daya manusia yang handal, berkemampuan serta punya motivasi kerja yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting untuk dapat menilai sejauh karyawan mampu memberikan segala hal yang ada dalam dirinya guna menstabilkan perkembangan perusahaan dalam mencapai hasil terbaik. Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Diharapkan sesuai yang diteladkan ditetapkan oleh perusahaan tersebut, maka dengan kinerja yang baik perusahaan akan terkena dampak positif sebaliknya dengan kinerja yang buruk maka akan memberikan efek negatif bagi perusahaan untuk melakukan suatu evaluasi kinerja dari setiap karyawan dengan berbagai cara. Para karyawan harus mampu memberikan kemampuan untuk dapat menciptakan pola kinerja terbaik dengan berbagai ide-ide serta kreativitas bekerja serta mampu keluar dari zona nyamannya dalam bekerja dan menghilangkan mindset bahwa bekerja selalu terkait tentang gaji melainkan adalah dengan kenyamanan dalam bekerja mampu memberikan pekerjaan yang memuaskan bagi perusahaan serta personal karyawan itu sendiri.

Hasil pra survei yang dilakukan terhadap 15 orang karyawan PT. Map Aktif Adiperkasa juga menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan. Hasil pra survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Pra Survei Kinerja Karyawan PT Map Aktif Adiperkasa

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Karyawan bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.	5	33,3	10	66,6
2	Karyawan memiliki kinerja semakin baik, maka dapat mencapai tujuan instansi.	4	26,6	11	63,3
3	Karyawan mampu mengkomunikasi pekerjaan yang akan dikerjakan.	7	46,6	8	53,3

Sumber: PT Map Aktif Adiperkasa (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kinerja karyawan pada PT. Map Aktif Adiperkasa, dimana karyawan belum memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan kurang mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan. Karyawan kurang berkomunikasi dengan baik sehingga membuat pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Kemampuan kerja menjadi salah satu faktor penting guna meningkatkan kinerja dari seorang karyawan, dengan adanya kemampuan kerja yang mempuni yang dimiliki oleh para sumber daya manusia tentunya akan berdampak baik bagi internal perusahaan dalam menghadapi segala kondisi pekerjaan yang tidak menentu serta mampu menciptakan suatu keputusan-keputusan penting yang evaluatif bagi perkembangan suatu pola pergerakan agar mencapai target yang ingin dicapai secara maksimal merupakan salah satu alasan untuk melaksanakan penelitian terkait kemampuan kerja. Karyawan diwajibkan untuk memiliki kemampuan secara intelektual serta fisik dalam bekerja sebagai penunjang dalam menjalankan aktivitas tanggung jawab kerja yang diberikan oleh perusahaan semaksimal mungkin membantu perusahaan menciptakan keuntungan serta strategi yang mampu berjalan dengan baik. Menurut Robbins & Judge (2014) kemampuan artinya suatu kapasitas seorang individu untuk melaksanakan

beragam tugas serta tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Hal ini bertolak belakang dengan fakta dilapangan yang akhirnya menciptakan suatu teori gap penelitian, diketahui terdapat beberapa contoh permasalahan yang terjadi terkait kemampuan kerja pada karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa diantaranya ialah kemampuan individu yang belum maksimal sehingga terdapat beberapa karyawan yang belum memahami terlalu detail terkait *product knowledge*, serta masih sering terjadinya kesalahan dan perhitungan akhir *stock* akhir barang penjualan menyebabkan beberapa karyawan harus mengganti rugi akibat kelalaian yang dilakukan, selanjutnya tujuan memecahkan masalah tersebut ialah agar nantinya tercipta para sumber daya manusia yang memiliki kualitas, serta kemampuan yang baik dalam berfikir, dan memecahkan suatu masalah yang terjadi, serta memiliki etos kerja yang baik. Maka dengan adanya permasalahan tersebut perusahaan harus mampu mampu memberikan dorongan motivasi yang sesuai sebagai penunjang kinerja karyawan agar lebih maksimal dan berhati-hati dalam bekerja.

Hasil pra survei yang dilakukan terhadap 15 orang karyawan PT. Map Aktif Adiperkasa juga menunjukkan adanya masalah pada kemampuan karyawan.

Hasil pra survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2 Pra Survei Kemampuan Karyawan PT Map Aktif Adiperkasa

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal	6	40	9	60
2	Mampu mengerjakan tugas dengan mudah menggunakan ilmu yang dimiliki skill sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.	3	20	12	80
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cekatan karena sudah lama bekerja diperusahaan.	2	13,3	13	86,6

Sumber: PT Map Aktif Adiperkasa (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kemampuan pada PT. Map Aktif Adiperkasa dimana karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan ilmu dan skill yang dimiliki dan karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cekatan walaupun sudah lama bekerja di perusahaan tersebut.

Motivasi kerja yang ideal diberikan oleh perusahaan akan mampu menciptakan stimulus nyaman terhadap seluruh sumber daya manusia yang bekerja, sehingga adapun alasan dalam melakukan penelitian terkait dengan motivasi kerja ialah untuk dapat menilai dengan adanya dorongan motivasi yang datang khususnya internal perusahaan seperti atasan dan sesama rekan kerja akan menjadi penyemangat para pekerja untuk semaksimal mungkin dalam bekerja menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan secara efektif agar mendapat hasil yang terbaik, sebagai tanggung jawab kerja yang harus dilaksanakan para pekerja sebagai tujuan penting sebagai peningkatan kinerja serta produktivitas perusahaan yang dinilai dari sumber daya manusia yang bekerja dengan baik. Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, 2016). Hal ini bertolak belakang dengan fakta dilapangan yang akhirnya menciptakan suatu teori gap penelitian, diketahui terdapat beberapa contoh permasalahan yang terjadi terkait motivasi kerja pada karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa diantaranya ialah masih terdapat sikap individualisme dalam bekerja minimnya sikap saling bantu yang menyebabkan target penjualan tidak tercapai, maka adapun tujuan dalam memecahkan masalah tersebut ialah agar

nantinya setiap karyawan mampu berkomitmen untuk dapat mematuhi setiap arahan dan aturan yang ditentukan oleh perusahaan serta saling bekerja sama menyelesaikan suatu pekerjaan demi terciptanya tujuan perusahaan jangka panjang sehingga mampu mewujudkan budaya organisasi yang efektif sesuai dengan karakter karyawan dan perusahaan.

Hasil pra survei yang dilakukan terhadap 15 orang karyawan PT. Map Aktif Adiperkasa juga menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja karyawan. Hasil pra survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 3 Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan PT Map Aktif Adiperkasa

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Karyawan memiliki tanggung jawab dengan tugas yang diembannya.	5	33,3	10	66,6
2	Karyawan ingin mendapatkan jenjang karir saat bekerja diperusahaan.	3	20	12	80
3	Karyawan dapat fasilitas dan sarana yang baik dari perusahaan.	7	46,6	8	53,3

Sumber: PT Map Aktif Adiperkasa (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan motivasi kerja pada PT. Map Aktif Adiperkasa dimana karyawan kurang memiliki tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaan yang diembankannya. Karyawan susah mendapatkan jenjang karir saat bekerja di perusahaan tersebut dan karyawan kurang menerima fasilitas dan sarana yang baik di perusahaan tersebut.

Budaya organisasi ialah norma dan nilai yang dianut oleh seluruh sumber daya manusia dalam bekerja pada suatu perusahaan/organisasi yang nantinya mempengaruhi cara mereka dalam bekerja, berperilaku dan beraktivitas meningkatkan kinerja yang efektif. Maka dalam hal ini penelitian terkait budaya organisasi dilakukan untuk memberikan suatu gambaran strategis budaya organisasi sudah sesuai diterapkan pada lingkungan kerja perusahaan guna

menciptakan efektivitas kerja. Robbins & Judge (2014) berpendapat bahwa budaya organisasi ialah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Hal ini bertolak belakang dengan fakta dilapangan yang akhirnya menciptakan suatu teori gap penelitian, diketahui terdapat beberapa contoh permasalahan yang terjadi terkait budaya organisasi kerja pada karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa diantaranya ialah beberapa karyawan belum mampu mencapai target kerja dan penjualan sesuai yang diharapkan, sesuai dengan budaya kerja yang diharapkan oleh perusahaan karyawan diberikan gaji dan insentif besar jika mencapai target sesuai dengan yang diharapkan. Maka adapun tujuan dalam memecahkan masalah tersebut ialah agar nantinya mampu memberikan evaluasi bagi setiap karyawan untuk bekerja lebih keras dalam membantu perusahaan bersaing dengan para kompetitor yang ada serta mencapai tujuan penjualan jangka panjang serta kestabilan penjualan setiap periodenya.

Hasil pra survei yang dilakukan terhadap 15 orang karyawan PT. Map Aktif Adiperkasa juga menunjukkan adanya masalah pada budaya organisasi karyawan. Hasil pra survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 4 Pra Survei Budaya Organisasi Karyawan PT Map Aktif Adiperkasa

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.	3	20	12	80
2	Karyawan mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan.	2	13,3	13	86,6
3	Karyawan mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.	6	40	9	60

Sumber: PT Map Aktif Adiperkasa (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan budaya organisasi pada PT. Map Aktif Adiperkasa dimana karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi. Karyawan kurang mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan dan karyawan kurang mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan untuk menjawab dan mencari solusi atas beberapa fenomena permasalahan yang terjadi pada PT. MAP Aktif Adiperkasa terkait dengan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi guna memberikan saran dan evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan nantinya. Kinerja karyawan yang baik akan menggambarkan kestabilan perusahaan dalam mencapai hasil terbaik serta produktivitas perusahaan yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi maka dengan adanya hal tersebut setiap sumber daya manusia saat ini harus memiliki suatu pola capaian yang mampu berbeda untuk keluar dari zona nyamannya dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“Analisis Kemampuan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa”**.

B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah

- a. Kemampuan individu yang belum maksimal sehingga terdapat beberapa karyawan yang belum memahami terlalu detail terkait *product knowledge*. (Indikator Kemampuan (X_1): Kemampuan Intelektual)
- b. Sering terjadinya kesalahan dan perhitungan akhir *stock* akhir barang penjualan menyebabkan beberapa karyawan harus mengganti rugi akibat kelalaian yang dilakukan. (Indikator Kemampuan (X_1): Kemampuan Intelektual)
- c. Masih terdapat sikap individualisme dalam bekerja minimnya sikap saling bantu yang menyebabkan target penjualan tidak tercapai (Indikator Motivasi Kerja (X_2): Kebutuhan Untuk Berkuasa)
- d. Karyawan belum mampu mencapai target kerja dan penjualan sesuai yang diharapkan (Indikator Budaya Organisasi (X_3): Orientasi hasil)

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah bahwa penelitian ini berfokus hanya pada masalah yang akan diteliti. Dengan demikian penulis membatasinya hanya pada pengaruh kemampuan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa, yang berada di Delipark Mall khususnya pada beberapa outlet dibawah naungan PT. MAP Aktif Adiperkasa diantaranya yaitu: Sports Station, Skechers, New Balance, Puma, Dan Converse.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka terdapat beberapa rumusan masalah pada penelitian ini ialah:

1. Apakah kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa?
4. Apakah kemampuan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dan manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa tujuan penelitian yang harus dicapai diantaranya ialah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat dihasilkan pada penelitian ini diantaranya adalah:

- a. Bagi PT. MAP Aktif Adiperkasa

Sebagai bahan pembelajaran serta evaluasi penting bagi perusahaan dalam jangka pendek atau panjang dalam memahami pola kerja karyawan terkait kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Sebagai penambah ilmu serta wawasan penting terkait suatu permasalahan pada perusahaan untuk dapat dicari solusi atas permasalahan tersebut dalam hal ini terkait pada kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi dan acuan untuk dapat melaksanakan suatu penelitian lanjutan terutama yang berkaitan dengan masalah kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini sebelumnya dilaksanakan oleh Fitrah (2021) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Equiport Inti Indonesia, sedangkan penelitian ini oleh Dimas Abdi (2024) berjudul Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MAP Aktif Adiperkasa. Perbedaan dalam penelitian ini ialah:

1. Jumlah Observasi/Sampel (n): Penelitian sebelumnya menggunakan 20 responden sebagai sampel, sedangkan pada penelitian menggunakan 35 responden sebagai sampel.
2. Waktu Penelitian: Penelitian sebelumnya dilaksanakan pada tahun 2021, sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024.
3. Tempat Penelitian: Tempat penelitian Fitrah (2021) dilaksanakan pada karyawan Pada PT. Equiport Inti Indonesia, adapun pada penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa pada beberapa outlet yang ada di Delipark Mall.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan (Y)

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah suatu hal yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk dapat menilai para pekerja mampu memberikan segala sesuatu yang terbaik pada perusahaan dimana ia bekerja, dengan dominan kinerja menjadi suatu hal positif bagi perkembangan suatu sumber daya manusai. Menurut Wibowo (2014), kinerja ialah suatu hal terkait dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan cerminan sikap karyawan pada tempat kerja sebagai penerapan suatu keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi (Kaswan, 2017). Hasibuan (2014), kinerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Rismawati & Mattalata (2018) kinerja adalah segala kondisi yang patut diketahui serta dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja karyawan ialah hasil kerja dari setiap karyawan diketahui melalui aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2018). Kinerja merupakan hasil yang ada pada suatu

proses yang memberikan acuan dan ukuran selama periode tertentu yang berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya (Edison, 2016). Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dijelaskan Kasmir (2016), bahwa kinerja ialah suatu proses kerja dalam efektif dan kolektivisme bagi sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah suatu pencapaian ataupun hasil yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan waktu yang telah ditentukan dan berkaitan dengan suatu interaksi antarakemampuan karyawan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan bagaimana kinerja memberikan kontribusi pada ekonomi di lingkungan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), menyatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan skill atau kompetensi seseorang dalam bidang pekerjaannya.

Telah ditemukan bahwa semakin banyak keterampilan dan pengetahuan yang Anda miliki, semakin besar kemungkinan Anda menyelesaikan tugas Anda secara akurat.

- 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah informasi seputar pekerjaan. Seseorang yang

mempunyai pengetahuan pekerjaan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang besar pula, begitu pula kebiasaan buruknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi seseorang dalam melaksanakan suatu tugas disebut kerja. Jika mempunyai dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas disebut kerja. Jika mempunyai dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan sukses seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikanketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai.

2. Kualitas Pekerjaan

Pengukuran kinerja dapat dikakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula

sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

3. Waktu (Jangka waktu)

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

4. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

d. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rozarie (2017), adapun manfaat atas dari penilaian kinerja karyawan diantaranya ialah:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

2. Kemampuan (X₁)

a. Pengertian Kemampuan

Menurut Hasibuan (2014) kemampuan kerja merupakan hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dijelaskan lebih lanjut Robbins & Judge (2014), mengemukakan bahwa kemampuan artinya suatu kapasitas seorang individu untuk melaksanakan beragam tugas serta tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Kemampuan ialah kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah diberikan dan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya terhadap organisasi sehingga tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai secara efisien dan juga efektif (Simamora, 2015). Thoha (2013) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Menurut Gibson (2014), mengemukakan bahwa kemampuan dapat merujuk pada suatu potensi seseorang untuk mengerjakan tugas ataupun pekerjaannya. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya merupakan bentuk perwujudan dari keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya. Soelaiman (2017), menyatakan bahwa kemampuan ialah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. 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.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan ialah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

Menurut Mangkuprawira (2017), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*), sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) 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

Menurut Robbins & Judge (2014), adapun indikator dari variabel kemampuan ialah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

- 2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan tertentu yang bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar.

d. Jenis-Jenis Kemampuan

Terdapat 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki pekerja dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Thoha, 2013), 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 tersebut.

3. Motivasi Kerja (X₂)

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan, 2016). Menurut Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan. Menurut Siagian (2016) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2013).

Menurut Winardi (2016) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat nantinya akan mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative. Menurut

Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, 2016).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah suatu dorongan yang timbul dari dalam lingkungan pekerjaan serta lingkungan eskernal perusahaan yang berdampak pada proses kerja secara efektif memenuhi kebutuhan perusahaan/organisasi secara produktif.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Dewi (2015), terdapat 2 (dua) faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja diantaranya ialah:

1) Faktor Internal

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. Self-efficacy merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan

yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016), terdapat beberapa indikator sebagai pengukur motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi
 - a) Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan
 - b) Antusias berprestasi tinggi
 - c) Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati
- 2) Kebutuhan untuk berafiliasi
 - a) Keinginan mengambil resiko
 - b) Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain
 - c) Keinginan bekerja sesuai target
- 3) Kebutuhan untuk berkuasa
 - a) Pemimpin terhadap bawahannya
 - b) Kerjasama antar karyawan
 - c) Memahami kondisi kerja

d. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat beberapa prinsip dalam bekerja bagi seorang sumber daya manusia ialah:

- 1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya motivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan, guna membantu melaksanakan tanggung jawab kerja sesuai dengan arahan dan target kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

4. Budaya Organisasi (X₃)

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2014), budaya organisasi ialah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian

bersama. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal (Mangkunegara, 2013). Budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2014). Sedarmayanti (2014) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ialah suatu konsep kerja yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan dalam waktu yang lama.

b. Tingkatan Budaya Organisasi

Menurut Schein (2014), membagi budaya organisasi dalam beberapa level diantaranya sebagai berikut:

1. Artifak (Artifact)

Tingkat pertama budaya organisasi yang tampak (*Visible*) atau permukaan (*Surface*). Tingkatan atau level ini merupakan dimensi yang dapat dilihat, didengar, dirasakan ketika seseorang memasuki suatu organisasi dengan budaya yang kurang dikenal (*Unfamiliar*) seperti produk, sejarah organisasi, arsitektur, bahasa, teknologi, mitos, cerita, ritual, dan cara berpakaian

2. Nilai-Nilai (*Espoused Values*)

Tingkat kedua budaya organisasi yang tidak tampak (*Invisible*) yaitu nilai-nilai yang diekspresikan oleh atasan dan rekan-rekan kerja seperti. Tingkat atau level budaya ini dapat terlihat setiap penentuan tujuan organisasi, dan cara-cara penyelesaian sehubungan dengan permasalahan internal dan eksternal dalam perusahaan.

3. Asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*)

Tingkat yang paling mendalam yang mendasari nilai-nilai, yaitu keyakinan (*Beliefs*), yang terdiri dari berbagai asumsi dasar. Asumsi dasar mencakup hubungan dengan lingkungan, hakikat mengenai sifat manusia, hakikat mengenai aktivitas manusia dan hakikat mengenai hubungan manusia.

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2014), terdapat indikator penilaian dari budaya organisasi ialah:

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Pada Hal-Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut, dituntut untuk bekerja keras dan mendapatkan hasil baik.
4. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Ali Umar & Suarni Norawati (2022) Jurnal Ekonomi & Syariah Vol. 5 Nomor 1.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru	Motivasi (X)	Komitmen Organisasi (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung, tidak langsung dan total antara variabel motivasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan
2	Realize, Ronald Wangdra & Deviana (2022) Jurnal SNISTEK	Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart)	Disiplin Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan
3.	Fitrah (2021) Jurnal Manajemen, Vol 1 Nomor 2.	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Equiport Inti Indonesia	Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan
4.	Riska Franita, Edi Syaputra Matondang, Rindi Andika (2021) Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, Vol 2	Pelatihan Manajemen Keuangan Keluarga dan Online Shop pada Nelayan di Daerah Medan Labuhan	Keuangan Keluarga (X1), dan Online Shop (X2)	Nelayan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel Keuangan Keluarga dan Online Shop terhadap variabel Nelayan
5.	Rindi Andika, Widjarno Ahamd(2019) Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Panca Budi Medan	Motivasi Kerja (X1), Dan Persaingan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja
6.	Kardinah Indrianna Meutia & Cahyadi Husada (2019) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi (X1) Dan Komitmen Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
	Fakultas Ekonomi UNIAT				karyawan
7.	I Wayan Arya Lantara (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC)	Motivasi (X1)	Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung, tidak langsung dan total antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan
8.	Lidia Lusri & Hotlan Siagian (2017) Jurnal AGORA Vol 5 Nomor 1.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya	Motivasi Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung, tidak langsung dan total antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan
9.	Ni Luh Sekartini (2016) Jurnal JAGADHITA: Ekonomi & Bisnis Vol. 3 Nomor. 2.	Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa	Kemampuan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan dan kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan
10	Feby Milanie (2016) Jurnal Ilmiah DUNIA ILMU, Vol. 2 No. 1.	Pengaruh Kompensasi Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Askrimdo Cabang Medan	Kompensasi (X1) Dan Penilaian Prestasi (X2)	Produktivitas kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi dan penilaian prestasi terhadap variabel produktivitas kerja

Sumber: Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Konseptual

Menurut Manullang & Pakpahan (2014). Pada penelitian ini dapat dibuat kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan dalam penelitian dan penulisan yang pada akhirnya dapat diketahui variabel-variabel yang paling dominan

mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan skema sistematis kerangka konseptual ialah:

1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia memiliki karakteristik yang berbeda-beda untuk dapat mengembangkan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan arahan serta tanggung jawab kerja yang diberikan maka dengan adanya kemampuan yang baik dari setiap pekerja akan memberikan suatu efek peningkatan kinerja dari setiap karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan cepat. Menurut Robbins & Judge (2014) kemampuan artinya suatu kapasitas seorang individu untuk melaksanakan beragam tugas serta tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Kemampuan ialah kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah diberikan dan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya terhadap organisasi sehingga tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai secara efisien dan juga efektif (Simamora, 2015).

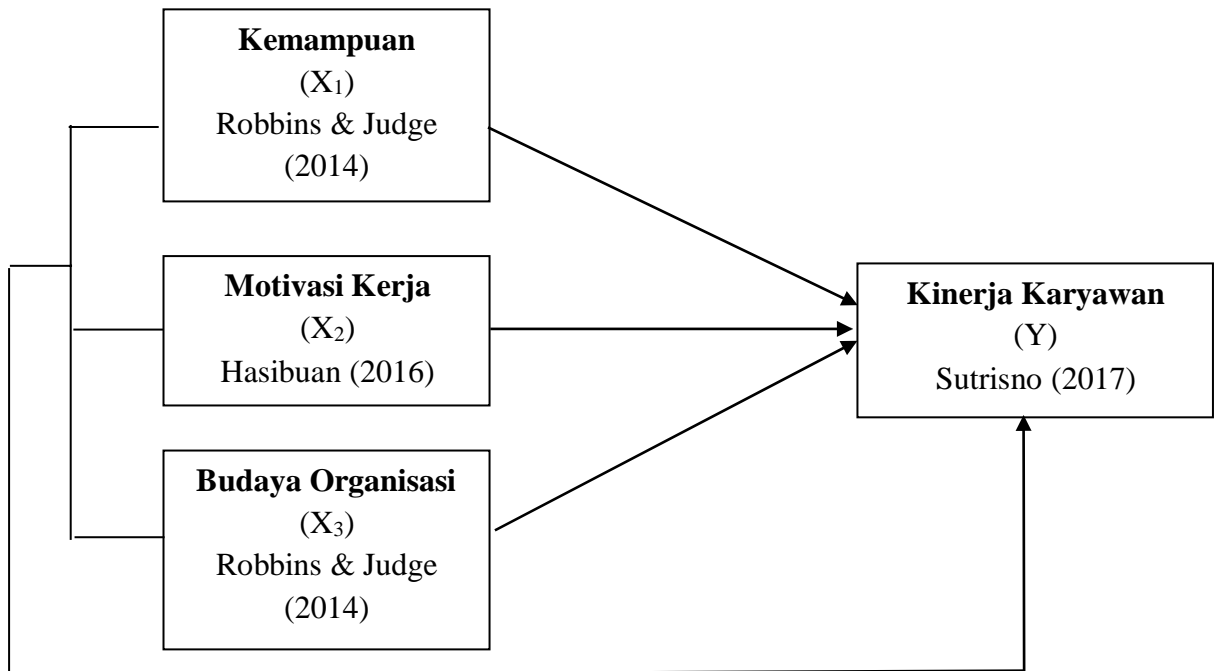
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi tinggi yang didapatkan oleh para pekerja pada setiap pelaksanaan pekerjaan akan memberikan respon positif untuk dapat memberikan semangat kerja yang luar biasa untuk menyelesaikan pekerjaan dan pada akhirnya memberikan keterikatan penilaian pada proses kinerja yang telah dicapai untuk mengukur sejauh mana pekerja berhasil untuk memberikan segala sesuatu yang terbaik dalam mencapai target pekerjaan sesuai jobdesc kepada perusahaan dalam waktu yang lama, sehingga perusahaan akan tetap mampu konsisten mencapai hasil terbaik pada setiap waktu. Motivasi kerja merupakan suatu perangsang

keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan, 2016). Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang sering terjadi pada ruang lingkup organisasi dan perusahaan sesuai dengan karakter para sumber daya manusia yang bertujuan nantinya mengarah kepada hal positif atau bahkan negatif. Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dengan makna bersama. Budaya organisasi adalah keikutsertaan individu kedalam suatu masyarakat dan pengumpulan program pemikiran yang membedakan anggota dari satu kelompok manusia dengan kelompok lainnya. Menurut Robbins & Judge (2014), budaya organisasi ialah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya yang kuat adalah budaya yang memegang nilai inti organisasi secara intensif dan dianut bersama secara meluas.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Peneliti (2024)

D. Hipotesis

Menurut Manullang & Pakpahan (2014) hipotesis merupakan praduga atau jawaban sementara atas beberapa rumusan masalah yang ada dalam penelitian.

Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diantaranya adalah:

- H1 Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa.
- H2 Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa.
- H3 Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa.

H4 Kemampuan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), penelitian bertujuan secara umum agar data mampu ditemukan, dikembangkan serta dibuktikan, serta hasil penelitian memperoleh wawasan baru sehingga mampu digunakan dalam pemahaman, memecahkan, dan mengantisipasi suatu permasalahan yang ada. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif ialah metode riset berdasarkan filsafat positivism atau disebut fenomena, relaita dan gejala sebab akibat, menggunakan populasi dan sampel tertentu serta dalam mengunpulkan data menggunakan instrument penelitian bersifat uji *statistic* (Sugiyono, 2017).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa Pada Outlet di Mall Delipark Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Oktober 2023 – Maret 2024, dengan format dibawah ini:

Tabel 3. 1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan																				
		Oktober 2023			November 2023			Desember 2023			Januari 2024			Februari 2024			Maret 2024					
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■																				
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3	Bimbingan Proposal																					
4	Seminar Proposal																					
5	Perbaikan Acc/Proposal																					
6	Pengolahan Data																					
7	Penyusunan Skripsi																					
8	Bimbingan Skripsi																					
9	Sidang Meja Hijau																					

Sumber: Peneliti (2024)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Adapun variabel pada riset ini yaitu 3 variabel bebas yaitu kemampuan, motivasi kerja, dan budaya organisasi serta 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

2. Definisi Operasional

Variabel ialah suatu bernilai untuk dijadikan sebagai landasan penelitian, nantinya disesuaikan oleh para peneliti agar mampu dipelajari serta mendapat informasi terkait hal penting, selanjutnya dapat disimpulkan.

Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Kemampuan (X ₁)	Kemampuan artinya suatu kapasitas seorang individu untuk melaksanakan beragam tugas serta tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. (Robbins & Judge, 2014)	1) Kemampuan Intelektual 2) Kemampuan Fisik (Robbins & Judge, 2014)	Skala Likert
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan, 2016)	1) Kebutuhan untuk berprestasi 2) Kebutuhan untuk berafiliasi 3) Kebutuhan untuk berkuasa (Hasibuan, 2016)	Skala Likert

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X ₃)	Budaya organisasi ialah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. (Robbins & Judge, 2014)	1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko 2) Perhatian pada hal rinci 3) Orientasi hasil 4) Keagresifan (Robbins & Judge, 2014)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (X ₃)	Kinerja ialah suatu proses kerja dalam efektif dan kolektivisme bagi sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan. (Kasmir, 2016)	1) Kuantitas 2) Kualitas pekerjaan 3) Waktu 4) Hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016)	Skala Likert

Sumber: Peneliti (2024)

3. Skala Likert

Menurut Sugiyono (2017), berpendapat bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 3. 3 Skor Skala Likert

No	Piliha Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2017)

D. Populasi, Sampel Penelitian, Jenis Dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi berdasarkan objek atau subjek yang mempunyai kualitas serta kriteria tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa yang ada pada 5 outlet store di Delipark Mall yang berjumlah 35 orang.

Tabel 3. 4 Jumlah Karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa Di 5 Outlet Store Delipark Mall Medan

No	Nama Outlet	Jumlah
1	Sports Station	15
2	Sketchers	6
3	New Balance	4
4	Puma	4
5	Converse	5
Total		35

Sumber: PT. MAP Aktif Adiperkasa (2023)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Sampel ialah bagian terkecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar informasi yang diperoleh dari sampel yang benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *nonprobability sampling*, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Penjelasan sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sebanyak 35 orang karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa di 5 outlet store pada Delipark Mall Medan.

3. Jenis dan Sumber data

Dalam riset ini penulis menggunakan 2 jenis data antara lain:

1. Data Primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Teknik yang dapat digunakan antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran koesioner.
2. Data Skunder ialah data yang bersumber dari catatan perusahaan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya, misalnya sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (Kuesioner)

Angket (Kuesioner) ialah daftar list pertanyaan-pertanyaan yang diisi oleh karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa.

2. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan PT. MAP Aktif Adiperkasa.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, dengan ketentuan ialah nilai *corrected item total correlation* > 0,30, maka data dinyatakan valid/sah.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2017) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dengan ketentuan nilai cronbach's alpha $> 0,60$, maka data dinyatakan reliable/handal.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji hipotesis residual berdistribusi normal. Untuk model regresi linier yang baik, asumsi tersebut harus dipenuhi, dan uji normalitas dilakukan terhadap nilai residual model (Rusiadi *et al*, 2013).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi linier berganda (Rusiadi *et al*, 2013). Dengan ketentuan ialah nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 serta nilai *Tolerance* $> 0,1$. Maka data dikatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians

konstan (homoskedasitas) (Rusiadi *et al*, 2013). Cara memprediksinya ialah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas, 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.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MAP Aktif Adiperkasa. Adapun model persamaannya ialah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)
 α = Konstanta
 β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)
 X_1 = Kemampuan (*Independent Variabel*)
 X_2 = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)
 X_3 = Budaya Organisasi (*Independent Variabel*)
 e = *Error Term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan

(*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji-F menggunakan rumus statistik:

$$F = R^2 \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R^2)(K)}$$

Keterangan:

R= Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

H₀ : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan kemampuan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H_a : minimal 1 $\neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kemampuan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H₀ (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > \alpha$ 5%.

Tolak H₀ (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < \alpha$ 5%.

b. Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial menunjukkan pengaruh bebas terhadap variable terikat. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji-t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1) Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > a5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < a\ 5\%$.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan..

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > a5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < a\ 5\%$.

3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan..

Kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > a5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < a\ 5\%$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2014) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji determinasi adalah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian PT MAP Aktif Adiperkasa

Berdiri pada tahun 1995, MAP mengalami pertumbuhan pesat selama bertahun-tahun ditandai dengan peluncuran saham perdana Perusahaan pada bulan November 2004. Kini, MAP adalah peritel gaya hidup terkemuka di Indonesia dengan lebih dari 3.200 gerai ritel dan beragam portofolio yang mencakup *sports, fashion, department stores, kids, food & beverage* serta produk-produk *lifestyle*. Beberapa merek terkemuka yang dikelola oleh MAP termasuk Starbucks, Zara, Marks & Spencer, SOGO, SEIBU, Oshkosh B'Gosh, Converse, di antara lainnya. Terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia, memiliki lebih dari 32.000 karyawan, MAP memenangkan penghargaan Most Admired Companies (Top 20) dari Fortune Indonesia pada tahun 2012, Top 40 Companies dari Forbes Indonesia pada tahun 2011 dan Top 50 Companies dari Forbes Indonesia pada tahun 2020.

2. Visi Dan Misi Perusahaan

a. Visi

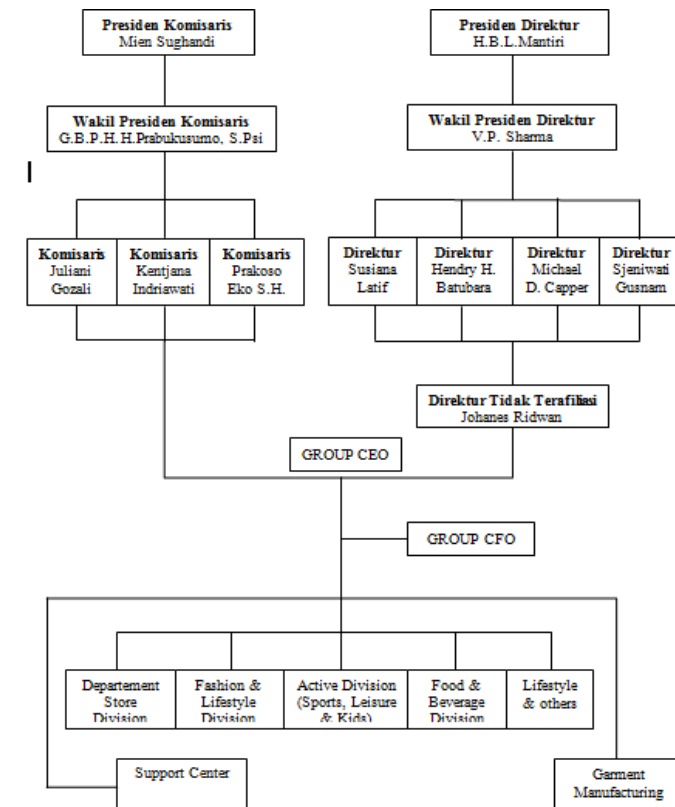
Menjadi pemimpin peritel omni-channel terkemuka di Indonesia

b. Misi

Untuk menghadirkan kesehatan, kebahagiaan, dan gaya hidup yang lebih memuaskan bagi pelanggan kami melalui portofolio merek kelas dunia dan jaringan ritel omni-channel.

3. Struktur Organisasi Instansi PT MAP Aktif Adiperkasa

Struktur Organisasi dari Instansi PT MAP Aktif Adiperkasa dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi
Sumber: PT MAP Aktif Adiperkasa Tbk

B. Tugas dan Fungsi PT. MAP Aktif Adiperkasa

1) Dewan Komisaris

- a. Mengawasi dan bertanggung jawab atas penerapan fungsi pengawasan atas kebijakan manajemen, kepengurusan usaha, dan memberi saran kepada Direksi Perusahaan.
- b. Berhak untuk memasuki gedung dan halaman atau tempat kerja lain yang dimanfaatkan atau dikuasai oleh Perusahaan dan berhak melakukan pemeriksaan atas pembukuan, dokumen dan bukti

lainnya, memeriksa dan melakukan verifikasi atas laporan posisi keuangan Perusahaan serta mengetahui semua tindakan yang diambil oleh Direksi sebagai bagian dari penerapan fungsi pengawasannya

- c. Menerima Menerima penjelasan dari Direksi dan masing-masing anggota Direksi terhadap permintaan informasi yang diperlukan oleh Dewan Komisaris
- d. Rapat Dewan Komisaris diselenggarakan setiap waktu dengan pengambilan suara terbanyak
- e. Berhak memberhentikan untuk sementara waktu seorang atau lebih anggota Direksi apabila anggota Direksi tersebut terbukti bertentangan dengan Anggaran Dasar ini dan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau memicu kerugian kepada Perusahaan atau melalaikan kewajibannya.

2) Direksi

Berhak mewakili Perusahaan di dalam ataupun di luar Pengadilan terkait dengan hal dan perkara apapun, mengikat Perusahaan dengan pihak lain dan pihak lain dengan Perusahaan, serta mengambil tindakan sehubungan dengan pengelolaan atau kepemilikan perusahaan, namun terbatas pada hal-hal berikut ini:

1. Menerima dan memberikan pinjaman jangka menengah atau jangka panjang yang bersifat non-operasional yang jumlahnya tidak melebihi jumlah yang ditentukan dalam Rapat Dewan Komisaris

2. Menandatangani perjanjian non-operasional atau kerja sama dalam hal lisensi atau perjanjian serupa dengan badan usaha atau pihak lain
3. Untuk menjual aktiva tetap Perusahaan
4. Untuk menjaminkan aktiva tetap Perusahaan
5. Untuk melepaskan sebagian atau seluruhnya atau melakukan penyertaan pada Perusahaan atau badan usaha lain atau mendirikan badan usaha baru
6. Untuk mengalihkan sebagian atau seluruh hak Perusahaan di sebuah perusahaan atau badan usaha lain
7. Untuk mengikat Perusahaan sebagai penjamin (borg atau avalist)
8. Untuk menghapusbukukan utang usaha dan persediaan perusahaan;
9. Untuk mengalihkan, melepaskan hak atau menjaminkan aset kekayaan Perusahaan yang jumlahnya di bawah nilai yang disepakati
10. Untuk menetapkan dan menyesuaikan struktur organisasi dengan persetujuan tertulis dari Dewan Komisaris

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Respondens

Responden Penelitian adalah karyawan PT. Map Aktif Adiperkasa yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 35 orang, sedangkan karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, dan usia seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	14	40
	Wanita	21	60
	Total	35	100.0

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 21 orang (59,1%), sedangkan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak, yaitu sebanyak 14 orang (40,9). Disimpulkan mayoritas pekerja PT. Map Aktif Adiperkasa berdasarkan jenis kelamin adalah pria.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Umur

Parameter	Kelas	Frekuensi	Presentase
Umur	20-25 Tahun	14	40
	26-31 Tahun	16	45,7
	32-37 Tahun	2	5,7
	>38 Tahun	3	8,5
	Total	35	100

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan usia, responden berusia 20-25 tahun berjumlah 14 orang (40%), kemudian yang berusia 26 sampai 31 tahun berjumlah 16 orang (45,7%), yang berusia 32 tahun sampai 37 tahun berjumlah 2 orang (5,7%), dan kemudian yang berusia diatas 38 tahun berjumlah 3 orang (8,5%) dan berusia Disimpulkan mayoritas pekerja PT. Map Aktif Adiperkasa berdasarkan usia adalah 26-31 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Umur

Parameter	Kelas	Frekuensi	Presentase
Status Pernikahan	Belum Menikah	20	57,1
	Menikah	10	28,5
	Duda	4	11,4
	Janda	1	2,8
	Total	35	100

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2024)

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) Variabel bebas yaitu Kemampuan, Motivasi Kerja serta Budaya Organisasi serta 1 (satu) Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, Dalam penyebaran kuesioner, masing – masing butir pernyataan dari setiap variabel harus 35 diisi oleh responden yang berjumlah 35 orang PT, map Aktif Adiperkasa.

a. Kemampuan (X1)

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

Tabel 4. 4 Deskripsi Skor Jawaban Responden Kemampuan

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Butir 1	2	5,7	8	22,9	12	34,3	12	34,3	1	2,9
Butir 2	2	5,7	8	22,9	12	34,3	12	34,3	1	2,9
Butir 3	6	17,1	9	25,7	14	40,0	6	17,1	-	-
Butir 4	4	11,4	7	20,0	13	37,1	10	28,6	1	2,9
Butir 5	2	5,7	9	25,7	17	48,6	7	20,0	-	-
Butir 6	4	11,4	7	20,0	14	40,0	8	22,9	2	5,7
Butir 7	5	14,3	12	34,3	13	37,1	5	14,3	-	-
Butir 8	6	17,1	9	25,7	14	40,0	6	17,1	-	-

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Butir 1, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif

Adiperkasa memiliki kemampuan menyatakan sangat setuju 5,7%, lalu menyatakan setuju 22,8% menyatakan netral 34,3%, menyatakan tidak setuju 34,3%, dan menyatakan sangat tidak setuju 2,9% responden.

2. Butir 2, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki kemampuan menyatakan sangat setuju 5,7%, lalu menyatakan setuju 22,8% menyatakan netral 34,3%, menyatakan tidak setuju 34,3%, dan menyatakan sangat tidak setuju 2,9% responden.
3. Butir 3, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki kemampuan menyatakan sangat setuju 17,1%, menyatakan setuju 25,7%, menyatakan netral 40,0%, dan menyatakan tidak setuju 17,1% responden.
4. Butir 4, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki kemampuan menyatakan sangat setuju 11,4%, menyatakan setuju 20,0%, menyatakan netral 37,1%, menyatakan tidak setuju 28,6%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 2,9% responden.
5. Butir 5, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki kemampuan menyatakan sangat setuju 5,7%, menyatakan setuju 25,7%, menyatakan netral 48,6%, dan menyatakan tidak setuju 20,0% responden.
6. Butir 6, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki kemampuan menyatakan sangat setuju 11,4%, menyatakan setuju 20,0%, menyatakan netral 40,0%, yang menyatakan tidak setuju 22,9%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 5,7% responden.

7. Butir 7, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki kemampuan menyatakan sangat setuju 14,3%, menyatakan setuju 34,3%, menyatakan netral 37,1%, dan menyatakan tidak setuju 14,3% responden.

8. Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki kemampuan menyatakan sangat setuju 17,1%, menyatakan setuju 25,7%, menyatakan netral 40,0%, dan menyatakan tidak setuju 17,1% responden.

b. Motivasi Kerja (X2)

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

Tabel 4. 5 Deskripsi Skor Jawaban Responden Motivasi Kerja

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Butir 1	7	20,0	14	40,0	11	31,4	3	8,6	-	-
Butir 2	9	25,7	12	34,3	12	34,3	2	5,7	-	-
Butir 3	9	25,7	11	31,4	13	37,1	2	5,7	-	-
Butir 4	10	28,6	12	34,3	11	31,4	2	5,7	-	-
Butir 5	10	28,6	11	31,4	11	31,4	3	8,6	-	-
Butir 6	10	28,6	13	37,1	12	34,3	-	-	-	-

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Butir 1, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki motivasi kerja menyatakan sangat setuju 20%, lalu menyatakan setuju 40% menyatakan netral 31,4%, dan menyatakan tidak setuju 8,6% responden.

2. Butir 2, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki motivasi kerja menyatakan sangat setuju 25,7%,

menyatakan setuju 34,3%, menyatakan netral 34,3%, dan menyatakan tidak setuju 5,7% responden.

3. Butir 3, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki motivasi kerja menyatakan sangat setuju 25,7%, menyatakan setuju 31,4%, menyatakan netral 37,1%, dan menyatakan tidak setuju 5,7% responden.
4. Butir 4, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki motivasi kerja menyatakan sangat setuju 28,6%, menyatakan setuju 34,3%, menyatakan netral 31,4%, dan menyatakan tidak setuju 5,7% responden.
5. Butir 5, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki motivasi kerja menyatakan sangat setuju 28,6%, menyatakan setuju 31,4%, menyatakan netral 31,4%, dan menyatakan tidak setuju 8,6% responden.
6. Butir 6, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki motivasi kerja menyatakan sangat setuju 28,6%, menyatakan setuju 37,1%, dan menyatakan netral 34,3% responden

d. Budaya Organisasi (X3)

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

Tabel 4. 6 Deskripsi Skor Jawaban Responden Budaya Organisasi

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Butir 1	7	20,0	12	34,3	12	34,3	4	11,4	-	-
Butir 2	2	5,7	16	45,7	13	37,1	4	11,4	-	-
Butir 3	4	11,4	11	31,4	16	45,7	4	11,4	-	-
Butir 4	4	11,4	12	34,3	14	40,0	5	14,3	-	-
Butir 5	4	11,4	10	28,6	15	42,9	6	17,1	-	-
Butir 6	7	20,0	9	25,7	16	45,7	3	8,6	-	-
Butir 7	4	11,4	13	37,1	16	45,7	2	5,7	-	-
Butir 8	8	22,9	7	20,0	15	42,9	5	14,3	-	-

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Butir 1, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki budaya organisasi menyatakan sangat setuju 20,0%, lalu menyatakan setuju 34,3% menyatakan netral 34,3%, dan yang menyatakan tidak setuju 11,4% responden
2. Butir 2, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki budaya organisasi menyatakan sangat setuju 5,7%, menyatakan setuju 45,7%, menyatakan netral 37,1%, dan menyatakan tidak setuju 11,4% responden.
3. Butir 3, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki budaya organisasi menyatakan sangat setuju 11,4%, menyatakan setuju 31,4%, menyatakan netral 45,7%, dan menyatakan tidak setuju 11,4% responden.

4. Butir 4, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki budaya organisasi menyatakan sangat setuju 11,4%, menyatakan setuju 34,3%, menyatakan netral 40,0%, dan menyatakan tidak setuju 14,3% responden.
5. Butir 5, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki budaya organisasi menyatakan sangat setuju 11,4%, menyatakan setuju 28,6%, menyatakan netral 42,9%, dan menyatakan tidak setuju 17,1% responden.
6. Butir 6, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki budaya organisasi menyatakan sangat setuju 20,0%, menyatakan setuju 25,7%, menyatakan netral 45,7%, dan menyatakan tidak setuju 8,6% responden.
7. Butir 7, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki budaya organisasi menyatakan sangat setuju 5,7%, menyatakan setuju 45,7%, menyatakan netral 37,1%, dan menyatakan tidak setuju 11,4% responden.
8. Butir 8, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki budaya organisasi menyatakan sangat setuju 22,9%, menyatakan setuju 20,0%, menyatakan netral 42,9%, dan menyatakan tidak setuju 14,3% responden.

e. Kinerja Karyawan (Y)

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

Tabel 4. 7 Deskripsi Skor Jawaban Responden Kinerja Karyawan

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Butir 1	3	8,6	15	42,9	14	40,0	3	8,6	-	-
Butir 2	3	8,6	15	42,9	16	45,7	1	2,9	-	-
Butir 3	2	5,7	12	34,3	20	57,1	1	2,9	-	-
Butir 4	3	8,6	20	57,1	8	22,9	4	11,4	-	-
Butir 5	7	20,0	13	37,1	15	42,9	-	-	-	-
Butir 6	6	17,1	17	48,6	12	34,3	-	-	-	-
Butir 7	4	11,4	14	40,0	14	40,0	3	8,6	-	-
Butir 8	6	17,1	15	42,9	14	40,0	-	-	-	-

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Butir 1, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki kinerja karyawan menyatakan sangat setuju 8,6%, lalu menyatakan setuju 42,9% menyatakan netral 40,0%, dan yang menyatakan tidak setuju 8,6 responden.
2. Butir 2, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki kinerja karyawan menyatakan sangat setuju 8,6%, menyatakan setuju 42,9%, menyatakan netral 45,7%, dan menyatakan tidak setuju 2,9% responden.
3. Butir 3, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki kinerja karyawan menyatakan sangat setuju 5,7%, menyatakan setuju 34,3%, menyatakan netral 57,1%, dan menyatakan tidak setuju 2,9% responden.

4. Butir 4, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki kinerja karyawan menyatakan sangat setuju 8,6%, menyatakan setuju 57,1%, menyatakan netral 22,9%, dan menyatakan tidak setuju 11,4% responden.
5. Butir 5, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki kinerja karyawan menyatakan sangat setuju 20,0%, menyatakan setuju 37,1%, dan yang menyatakan netral 42,9% responden.
6. Butir 6, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki kinerja karyawan menyatakan sangat setuju 17,1%, menyatakan setuju 48,6%, dan yang menyatakan netral 34,3% responden.
7. Butir 7, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki kinerja karyawan menyatakan sangat setuju 11,4%, menyatakan setuju 40%, menyatakan netral 40%, dan menyatakan tidak setuju 8,6% responden.
8. Butir 8, Sebagian besar responden menjawab bahwa PT. Map Aktif Adiperkasa memiliki kinerja karyawan menyatakan sangat setuju 17,1%, menyatakan setuju 42,9%, menyatakan netral 40% responden

C. Uji Kualitas Data

1. Uji Kualitas Data

Rusiadi et al (2016) menjelaskan bahwa validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Tahap pertama dalam pengujian kualitas data yaitu Uji Validitas. Uji Validitas ini dimana digunakan untuk menguji sah atau valid nya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur sesuatu yang akan diukur.

Metode yang digunakan adalah membandingkan antar nilai korelasi atau rhitung dari variabel penelitian dengan rkritis, dimana nilai rkritis sebanyak 0,3.

Aturannya sebagai berikut :

1. Jika $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pernyataan tersebut valid.
2. Jika $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

rhitung dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation*. Hasil perbandingan rhitung dengan rkritis untuk menentukan kelayakan atau kevalidan pada setiap butir pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 8 Hasil Kelayakan (Valid) Setiap Butir Pernyataan Variabel Kemampuan (X1)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{1,1}	0,627	0,30	Valid
2	X _{1,2}	0,627	0,30	Valid
3	X _{1,3}	0,527	0,30	Valid
4	X _{1,4}	0,515	0,30	Valid
5	X _{1,5}	0,719	0,30	Valid
6	X _{1,6}	0,495	0,30	Valid
7	X _{1,7}	0,322	0,30	Valid
8	X _{1,8}	0,527	0,30	Valid

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2024)

Hasil pengujian validitas tabel 4.8 menggambarkan bahwa seluruh nilai rhitung dari setiap butir pernyataan variabel Kemampuan (X1) lebih besar dari 0,3, maka berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan semua butir pernyataan untuk Variabel Kemampuan (X1) dinyatakan Valid, sehingga data yang didapat layak untuk digunakan dan digunakan untuk pengujian selanjutnya yaitu reliabilitas.

Tabel 4. 9 Hasil Kelayakan (Valid) Setiap Butir Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{2,1}	0,554	0,30	Valid
2	X _{2,2}	0,581	0,30	Valid
3	X _{2,3}	0,641	0,30	Valid
4	X _{2,4}	0,724	0,30	Valid
5	X _{2,5}	0,745	0,30	Valid
6	X _{2,6}	0,556	0,30	Valid

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2024)

Hasil pengujian validitas tabel 4.8 menggambarkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Motivasi Kerja (X2) lebih besar dari 0,3, maka berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan semua butir pernyataan untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan Valid, sehingga data yang didapat layak untuk digunakan dan digunakan untuk pengujian selanjutnya yaitu reliabilitas.

Tabel 4. 10 Hasil Kelayakan (Valid) Setiap Butir Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X3)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{3,1}	0,628	0,30	Valid
2	X _{3,2}	0,620	0,30	Valid
3	X _{3,3}	0,503	0,30	Valid
4	X _{3,4}	0,658	0,30	Valid
5	X _{3,5}	0,736	0,30	Valid
6	X _{3,6}	0,572	0,30	Valid
7	X _{3,7}	0,620	0,30	Valid
8	X _{3,8}	0,551	0,30	Valid

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2024)

Hasil pengujian validitas tabel 4.8 menggambarkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Budaya Organisasi (X3) lebih besar dari 0,3, maka berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan semua butir pernyataan untuk Variabel Budaya Organisasi (X3) dinyatakan Valid, sehingga data yang didapat layak untuk digunakan dan digunakan untuk pengujian selanjutnya yaitu reliabilitas.

Tabel 4. 11 Hasil Kelayakan (Valid) Setiap Butir Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y_1	0,561	0,30	Valid
2	Y_2	0,548	0,30	Valid
3	Y_3	0,560	0,30	Valid
4	Y_4	0,321	0,30	Valid
5	Y_5	0,530	0,30	Valid
6	Y_6	0,702	0,30	Valid
7	Y_7	0,503	0,30	Valid
8	Y_8	0,609	0,30	Valid

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2024)

Hasil pengujian validitas tabel 4.8 menggambarkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3, maka berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan semua butir pernyataan untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Valid, sehingga data yang didapat layak untuk digunakan dan digunakan untuk pengujian selanjutnya yaitu reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas Data

Selanjutnya Tahap kedua dalam uji kualitas data yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas dipakai untuk melihat apakah kuesioner yang diaplikasikan sudah bersifat reliabel atau andal untuk mengukur apa yang ingin diukur. Uji reliabilitas bisa dilakukan secara bersama-sama untuk seluruh butir pernyataan, atau dilakukan secara sendiri dari setiap butir pernyataan.

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pernyataan yang sudah diberi kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat diamati pada nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka pernyataan pada variabel sudah melengkapi syarat untuk bisa dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kemampuan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	8

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2024)

Hasil uji Tabel 4.12 membuktikan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar 0,749. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian melingkapi syarat bahwa nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Kemampuan (X1) dinyatakan telah reliabel atau andal untuk dipakai dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	8

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2024)

Hasil uji Tabel 4.13 membuktikan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar 0,776. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian melingkapi syarat bahwa nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan telah reliabel atau andal untuk dipakai dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Budaya Organisasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	8

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2024)

Hasil uji Tabel 4.14 membuktikan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar 0,764. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian melingkapi syarat bahwa nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X3) dinyatakan telah reliabel atau andal untuk dipakai dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.748	8

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

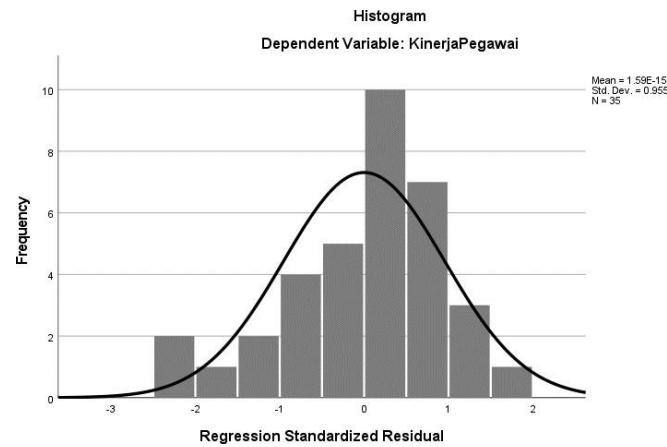
Hasil uji Tabel 4.12 membuktikan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar 0,748. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian melingkapi syarat bahwa nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan telah reliabel atau andal untuk dipakai dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

a. Kurva Histogram

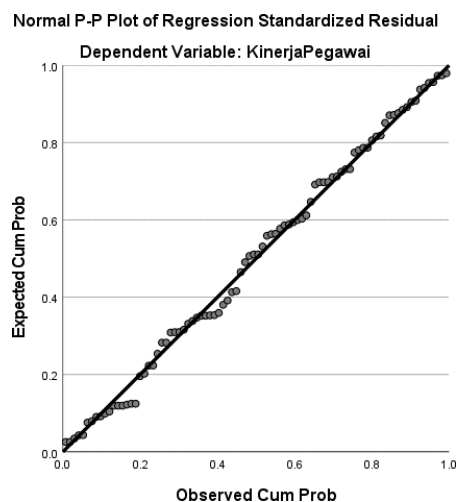
Pengujian normalitas data ini dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dihasilkan dengan kurva histogram dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Kurva Histogram Normalitas

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2024)

Dari hasil output SPSS 26.0 Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas memperlihatkan gambar pada histogram yang memiliki grafik cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak miring ke kiri atau ke kanan. Sehingga dapat dirangkum model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot sebagai berikut:



Gambar 4. 3 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized residual

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Berlandaskan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 88 buah titik memencar di sekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak sekedar mengikuti garis diagonal melainkan titik-titik data banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban dari responden sudah terdistribusi secara normal, hingga model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

5) Uji Kolmogorov

Untuk selanjutnya, setelah menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat juga dilakukan dengan pendekatan statistik yaitu uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusannya (uji Kolmogorov-Smirnov) sebagai berikut:

- a) Apabila nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Apabila nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34219267
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.053
	Negative	-.113

Test Statistic		.113	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.305	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.294
		Upper Bound	.317
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

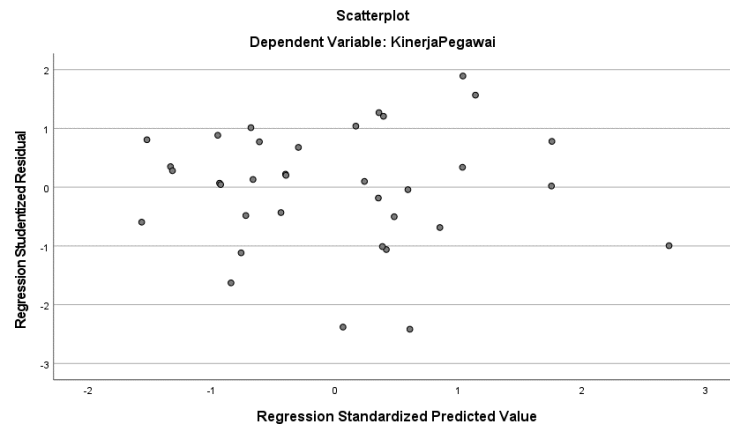
Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2024)

Berikut hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS terlihat pada Tabel 4.16 bahwa nilai signifikan yang telah diolah yaitu sebesar 0,200. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov, data yang telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. sehingga dapat dikatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan variance dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke periode pengamatanyang lainnya.



Gambar 4. 4 Scatterplot Heteroskedastisitas

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2024)

Terlihat grafik scatterplot di atas bahwa titik tidak menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi heteroskedastisitas model regresi. Maka data yang kita gunakan memenuhi syarat untuk dilakukan regresi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai tolerance atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai tolerance atau VIF dengan program SPSS 26 dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut :

Tabel 4. 17 Uji Hasil Multikolinieritas Coefficients

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.217	2.054		2.053	.049		
	Kemampuan	.279	.056	.364	4.975	.000	.822	1.217
	Motivas Kerja	.141	.066	.147	2.143	.040	.939	1.065
	Budaya Organisasi	.520	.058	.676	8.982	.000	.778	1.285

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari Kemampuan (X1) sebesar 0,822, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,939, Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,778 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Kemampuan (X1) sebesar 1,217, Motivasi Kerja (X2) sebesar 1,065, Budaya Organisasi (X3) sebesar 1,285 di mana semuanya lebih kecil dari 10.0 Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 5 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

d. Pengujian Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel Kemampuan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26.

Tabel 4. 18 Uji Regresi Linear Berganda Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.217	2.054		2.053	.049
	Kemampuan	.279	.056	.364	4.975	.000
	Motivas Kerja	.141	.066	.147	2.143	.040
	Budaya Organisasi	.520	.058	.676	8.982	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2024)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda

yang mempunyai formulasi :

$$Y: 4,217 + 0.279X_1 + 0,141X_2 + 0,520X_3 + e$$

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

- a. Apabila segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak di anggap, baik pada Kemampuan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3). Maka Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai sebesar 4,217. Artinya jika tanpa Komitmen, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi tingkat Kinerja Karyawan sudah ada sebesar 4,217.
- b. Apabila terjadi peningkatan Kemampuan (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,279 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika terjadi peningkatan terhadap Kemampuan maka, akan meningkat pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.
- c. Apabila terjadi peningkatan Motivasi Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,141 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika terjadi peningkatan terhadap Motivasi Kerja maka, akan meningkat pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.
- d. Apabila terjadi peningkatan Budaya Organisasi (X3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,520 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika terjadi peningkatan terhadap Budaya

Organisasi maka, akan meningkat pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

e. Uji Hipotesis

1) Uji-t (Uji Parsial)

Uji Parsial ini dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen ke variabel dependen variabel ini yaitu variabel Kemampuan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan dengan Kriteria Pengambilan Keputusan:

- a) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$.
- b) Terima hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$.

Tabel 4. 19 Uji-t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.217	2.054		2.053	.049
	Kemampuan	.279	.056	.364	4.975	.000
	Motivasi Kerja	.141	.066	.147	2.143	.040
	Budaya Organisasi	.520	.058	.676	8.982	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Derajat nilai tabel diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Nilai t untuk $df = n - k - 29$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas dan variabel terikat

α = Tingkat Signifikan

$df = 35 - 4 = 29$ $t_{tabel} = \alpha 0,05 (5\%)$

Berdasarkan pada tabel 4.33 diatas dapat dilihat bahwa :

1. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} (4,975) > (1,699) t_{tabel}$ dan signifikan $(0,000) < (0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya variabel Kemampuan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,143) > (1,699) t_{tabel}$ dan signifikan $(0,040) < (0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} (8,982) > (1,699) t_{tabel}$ dan signifikan $(0,000) < (0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji Simultan ini dilakukan agar menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 20 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386.635	3	128.878	65.228	.000 ^b
	Residual	61.250	31	1.976		
	Total	447.886	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kemampuan						

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2024)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a) Terima hipotesis jika nilai F hitung $>$ F tabel atau Sig. $<$ 0,05.
- b) Tolak hipotesis jika nilai F hitung $<$ F tabel atau Sig. $>$ 0,05.

Dari tabel 4.20 diperoleh nilai Fhitung sebesar 65.228 dengan $\alpha = 5\%$, sedangkan nilai ftabel untuk $df = 3.10$. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung (65,228) $>$ Ftabel (2.90). dan nilai signifikan (0.000) $<$ (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya Kemampuan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Uji Determinasi (R^2)

Uji Determinasi ini, digunakan untuk mengetahui besarnya persentase variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 21 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.850	1.406
a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1				
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan				

Sumber : Diolah Dengan Spss 26 (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.21 dapat dijelaskan bahwa :

Angka Adjusted R square 0,850 yang disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini 85,0% Kinerja Karyawan Karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dengan Kemampuan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi sedangkan sisanya 100% - 85% = 15% oleh variabel yang lain yang tidak diketahui peneliti.

D. Pembahasan

a. Pengaruh Kemampuan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H1 yang berbunyi bahwa: “Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Map Aktif Adiperkasa”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Map Aktif Adiperkasa. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar $(4,975) > (1,699)$ ttabel dan signifikan $(0,000) < (0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika Kemampuan meningkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Fitrah (2021) menunjukkan bahwa variabel kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H2 yang berbunyi bahwa: “Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Map Aktif Adiperkasa”. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar thitung $(2,143) > (1,699)$ ttabel dan signifikan $(0,040) < (0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Ali Umar & Suarni Norawati (2022) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

c. Pengaruh Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H3 yang berbunyi bahwa: “Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Map Aktif Adiperkasa”. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar thitung $(8,982) > (1,699)$ ttabel dan signifikan $(0,000) < (0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika Budaya Organisasi meningkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Kardinah Indrianna Meutia & Cahyadi Husada (2019) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Pengaruh Kemampuan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3), Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H4 yang berbunyi bahwa: “Kemampuan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Map Aktif Adiperkasa”. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif sebesar $F_{hitung} 65,228$ dan $(3.10) F_{tabel}$ dan signifikan $(0,000) < (0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika seluruh variable atau Kemampuan, Motivasi kerja, dan Budaya Organisasi meningkat secara bersama-sama maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Fitrah (2021) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, yaitu: kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja, dan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Map Aktif Adiperkasa dengan nilai regresi sebesar $t_{hitung} (4,975) > (1,699) t_{tabel}$ dan signifikan $(0,025) < (0,05)$.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Map Aktif Adiperkasa dengan nilai regresi sebesar $t_{hitung} (2,143) > (1,699) t_{tabel}$ dan signifikan $(0,001) < (0,05)$.
3. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Map Aktif Adiperkasa dengan nilai regresi sebesar $t_{hitung} (8,982) > (1,699) t_{tabel}$ dan signifikan $(0,034) < (0,05)$.
4. Diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 65.228 dengan $\alpha = 5\%$, sedangkan nilai F_{tabel} untuk $df = 2.90$. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (65.228) > F_{tabel} (2.90)$. dan nilai signifikan $(0.000) < (0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya Kemampuan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan (bersama- sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian, berikut terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu :

1. Berkaitan dengan Kemampuan, Disarankan kepada pimpinan Pusat Penelitian PT. MAP Aktif Adiperkasa untuk lebih memperhatikan kualitas dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan misalnya pengetahuan yang luas dan cukup untuk memudahkan menyelesaikan tugas dan mendapatkan hasil yang optimal karena kualitas kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
2. Berkaitan dengan Motivasi Kerja, atasan harus meningkatkan motivasi kerja di Instansi PT. MAP Aktif Adiperkasa, maka disarankan bagi pimpinan agar mengenalkan program motivasi dan pengembangan karier yang menarik yang dibentuk instansi, seperti: pemberian penghargaan pengakuan bagi prestasi, pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan dalam hal digital dan berbagai peraturan baru yang selalu dikeluarkan pemerintah, serta memberikan program pembinaan kepada pegawai yang membutuhkan keahlian dan pengetahuan tertentu. Terakhir pimpinan mendukung pembentukan komunitas belajar internal dan memberikan akses ke sumber daya digital yang relevan yang akan memicu motivasi pegawai untuk terus belajar dan berkembang
3. Berkaitan dengan Budaya Organisasi, Atasan perlu memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga budaya

organisasi yang terdapat pada Perusahaan akan terus semakin dalam dan tajam dan pegawai juga dapat terus terpacu dalam bekerja.

4. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk segera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta. BPFE.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing
- Darmawan, Deni. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Efendi, Syahril. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Milanie, F., Sari, A. K., & Saputra, H. (2020). Analysis Of Effect Human Relations And Working Environment Conditions on Employee Work Ethics At The Office Social Security Administering Agency (BPJS) Binjai. *Journal Homepage: http://ijmr. net. in*, 8(04).
- Milanie, F., Sari, A. K., & Saputra, H. (2020). An Effect of Empowerment Organizational Structure and Job Design Employee Effectiveness Work in the Office Directors of PTPN II Tanjung Morawa. *International Journal of Management*, 11(5).
- Milanie, F. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Askrimdo Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah DUNIA ILMU Vol*, 2(1).
- Ghozali. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke 1. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2016). *Pengembangan Manajemen Mempersiapkan dan Mengembangkan calon dan Manajer yang Efektif*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.

- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusiadi, et al. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika
- Siagian, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-5. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.