



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI, DAN SITUASI
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

**AYU MAYANG SARI
1715310733**

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AYU MAYANG SARI
NPM : 1715310733
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI, DAN
SITUASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

MEDAN, APRIL 2021

KETUA PROGRAM STUDI

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

DIREKTUR



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

PEMBIMBING I

(SAIMARA M. SEBAYAG, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : AYU MAYANG SARI
NPM : 1715310733
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI, DAN
SITUASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

MEDAN, APRIL 2021

KETUA



(YOSSIE KESANTI, S.E., M.M.)

ANGGOTA - I

(SAIMARA A.M SEBAYAG, S.E., M.Si)

ANGGOTA - II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ANGGOTA - III

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M.)

ANGGOTA-IV

(IKHAH MALIKHAH, S.E., M.M.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : AYU MAYANG SARI
NPM : 1715310733
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI, DAN SITUASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Medan, April 2021



(Ayu Mayang Sari)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ayu Mayang Sari
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 10 April 1999
NPM : 1715310733
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Sunggal Serba Seria LK VII

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

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

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

Medan, April 2021

Yang membuat pernyataan



(Ayu Mayang Sari)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: AYU MAYANG SARI

Tempat/Tgl. Lahir

: MEDAN / 10 April 1999

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1715310733

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen SDM

Jumlah Kredit yang telah dicapai

: 123 SKS, IPK 3.54

Nomor Hp

: 082273231251

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Situasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Catatan : Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu

Rektor I,

Ir. Bhakti Alamasyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 14 September 2020

Pemohon,

(Ayu Mayang Sari)

Tanggal :
Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Surya Nita S.H., M.Hum.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Salmara A.M Sebayang, SE., M.Si)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Nurafiqi Siragar, SE., M.Si.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Febrilia Lestari, ST., M.Si)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02 | Revisi: 0 | Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Diketik pada: Senin, 14 September 2020 09:26:17



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Saimara Sebvang, SE., M.Si
 Nama Mahasiswa : Ayu Mawati
 Jurusan / Program Studi : Manajemen SDM
 No. Stambuk / NPM : 15310733
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kognitif, Motivasi Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Pabrik Gula Musirah IV Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	<ul style="list-style-type: none"> - Latar belakang - masalah - kuesioner - abstrak - acc my h2 		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

Dosen Pembimbing I

Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.

Saimara Sebvang, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario S.T., M.Si
 Nama Mahasiswa : Ayu Mayara Sari
 Jurusan / Program Studi : Manajemen SDM
 No. Stambuk / NPM : 115310733
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Situasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Pelabuhan Muarairi IV Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Perbaiki Identifikasi Masalah		
	Perbaiki landasan teori		
	Perbaiki tata cara penulisan		
	Acc sidang meja kayu		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II

Febrilian Lestario, S.T., M.Si

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AYU MAYANG SARI
NPM : 1715310733
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., MSI
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Situasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
09 September 2020	Perbaikan latar belakang	Revisi	
09 September 2020	Perbaikan tata cara penulisan	Revisi	
09 September 2020	ACC utk seminar proposal	Disetujui	
02 Maret 2021	Perbaikan indentifikasi masalah	Revisi	
02 Maret 2021	Perbaikan landasan teori	Revisi	
02 Maret 2021	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
03 Maret 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	
04 Maret 2021	ACC sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 15 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Febrilian Lestario, ST., MSI

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AYU MAYANG SARI
NPM : 1715310733
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Situasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
01 September 2020	perbaiki sesuai yang diminta melalui bimbingan via whats up	Revisi	
01 September 2020	perbaiki sesuai yang diminta melalui bimbingan via whats up	Revisi	
17 Januari 2021	acc meja hijau	Disetujui	
04 Maret 2021	acc meja hijau	Disetujui	

Medan, 15 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si



*all
seminar
Panca Budi*

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN SITUASI
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV**

PROPOSAL

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

Oleh :

**AYU MAYANG SARI
1715310733**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

cc
sidang
maja
09/03/21



Acc sidang
maja tria -
Dadun. -
9/03/21

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI, DAN SITUASI
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

**AYU MAYANG SARI
1715310733**

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

ace



Acc jilid lux

J. Sui

02/06/2021

PR/S

20/5/2021

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI, DAN SITUASI
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

AYU MAYANG SARI

1715310733

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

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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



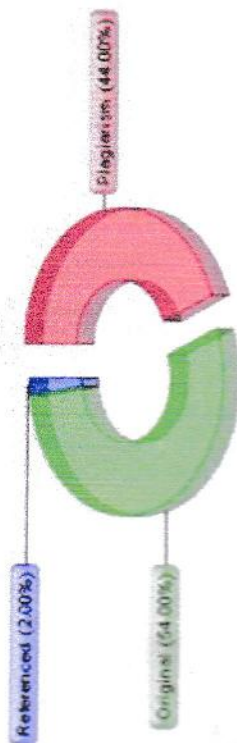
Rusli Muhandani Kitonga, BA., MSc

Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------



Detailed document body analysis.

Revision chart



Distribution graph

Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 3/4/2021 11:17:25 AM

Analyzed document: AYU MAYANG SARI_1715310733_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License02

Comparison Preset: Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3904/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan di Medana/i:

: AYU MAYANG SARI

: 1715310733

status: Akhir

: SOSIAL SAINS

: Manajemen

terhitung sejak tanggal 26 Maret 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus berakhir sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 26 Maret 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

SURAT PERNYATAAN

Bertanda Tangan Dibawah Ini :

: AYU MAYANG SARI
: 1715310733
: MEDAN / 10-04-1999
: Jl. Suhggal Serba Setia LK.VII
: 082273231251
: ISMAYUDDIN/SRI PUSPASARI
: SOSIAL SAINS
: Manajemen
: Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Situasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan

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

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

Medan, 26 Maret 2021
Membuat Pernyataan



AYU MAYANG SARI
1715310733

kalum ada
CO.

al : Permohonan Meja Hijau

Medan, 26 Maret 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Engan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AYU MAYANG SARI
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 10-04-1999
Nama Orang Tua : ISMAYUDDIN
N. P. M : 1715310733
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082273231251
Alamat : Jl. Sunggal Serba Setia LK.VII

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Situasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya



AYU MAYANG SARI
1715310733

Catatan :

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

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah kemampuan kerja, motivasi dan situasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Situasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Kemampuan kerja, motivasi dan situasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Motivasi, Situasi Kerja dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether the work ability, motivation and work situation partially and simultaneously have a positive and significant effect on work performance at PT Perkebunan Nusantara IV Medan. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 42 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that work ability partially has a positive and significant effect on work performance at PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Motivation partially has a positive and significant effect on work performance at PT Perkebunan Nusantara IV Medan. The work situation partially has a positive and significant effect on work performance at PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Work ability, motivation and work situation simultaneously have a positive and significant effect on work performance at PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Keywords : Work Ability, Motivation, Work Situation and Job Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Situasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline., S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Saimara Sebayang, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Ismayuddin dan Ibunda Sri Pupsasari yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, April 2021
Penulis

Ayu Mayang Sari
1715310733

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
E. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	8
1. Prestasi Kerja	8
a. Pengertian Prestasi Kerja	8
b. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	9
c. Penilaian Prestasi Kerja	12
d. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	14
e. Indikator Prestasi Kerja.....	15
2. Kemampuan Kerja	17
a. Pengertian Kemampuan Kerja	17
b. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja	19
c. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja.....	19
d. Indikator Kemampuan Kerja.....	21
3. Motivasi Kerja.....	23
a. Pengertian Motivasi	23
b. Manfaat Motivasi	24
c. Tipe – tipe Motivasi	25
d. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi	26
e. Indikator Motivasi.....	27
4. Situasi Kerja	29
a. Pengertian Situasi Kerja.....	29
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Situasi Kerja..	30
c. Indikator Situasi Kerja	33
B. Penelitian Sebelumnya	35
C. Kerangka Konseptual	36
D. Hipotesis.....	40

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	41
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
	C. Definisi Operasional Variabel.....	42
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	44
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
	F. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	50
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	50
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	52
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	54
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	75
	6. Pengujian Asumsi Klasik	79
	7. Regresi Linier Berganda	83
	8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	84
	B. Pembahasan.....	89
	1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	89
	2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.....	90
	3. Pengaruh Situasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja	90
	4. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Situasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja	91
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	92
	B. Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya..... 35
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian 42
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel..... 43
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 54
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 55
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 55
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 55
Tabel 4.5	Pernyataan X _{1.1} 56
Tabel 4.6	Pernyataan X _{1.2} 57
Tabel 4.7	Pernyataan X _{1.3} 57
Tabel 4.8	Pernyataan X _{1.4} 58
Tabel 4.9	Pernyataan X _{1.5} 58
Tabel 4.10	Pernyataan X _{1.6} 59
Tabel 4.11	Pernyataan X _{1.7} 59
Tabel 4.12	Pernyataan X _{1.8} 60
Tabel 4.13	Pernyataan X _{1.9} 60
Tabel 4.14	Pernyataan X _{2.1} 61
Tabel 4.15	Pernyataan X _{2.2} 61
Tabel 4.16	Pernyataan X _{2.3} 62
Tabel 4.17	Pernyataan X _{2.4} 62
Tabel 4.18	Pernyataan X _{2.5} 63
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.6} 63
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.7} 64
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.8} 64
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.9} 65
Tabel 4.20	Pernyataan X _{3.1} 66
Tabel 4.21	Pernyataan X _{3.2} 66
Tabel 4.22	Pernyataan X _{3.3} 67
Tabel 4.23	Pernyataan X _{3.4} 67
Tabel 4.24	Pernyataan X _{3.5} 68
Tabel 4.25	Pernyataan X _{3.6} 68
Tabel 4.26	Pernyataan X _{3.7} 69
Tabel 4.27	Pernyataan X _{3.8} 69
Tabel 4.28	Pernyataan X _{3.9} 70
Tabel 4.29	Pernyataan Y.1 70
Tabel 4.30	Pernyataan Y.2 71
Tabel 4.31	Pernyataan Y.3 71
Tabel 4.32	Pernyataan Y.4 72
Tabel 4.33	Pernyataan Y.5 72
Tabel 4.34	Pernyataan Y.6 73
Tabel 4.35	Pernyataan Y.7 73
Tabel 4.36	Pernyataan Y.8 74
Tabel 4.37	Pernyataan Y.9 74
Tabel 4.38	Uji Validitas X ₁ (Kemampuan Kerja) 75

Tabel 4.39	Uji Validitas X ₂ (Motivasi)	75
Tabel 4.40	Uji Validitas X ₃ (Situasi Kerja)	76
Tabel 4.41	Uji Validitas Y (Prestasi Kerja)	77
Tabel 4.42	Uji Reliabilitas X ₁ (Kemampuan Kerja)	78
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas X ₂ (Motivasi)	78
Tabel 4.44	Uji Reliabilitas X ₃ (Situasi Kerja).....	78
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas Y (Prestasi Kerja)	79
Tabel 4.46	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	81
Tabel 4.47	Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4.48	Regresi Linier Berganda	83
Tabel 4.49	Uji Simultan	84
Tabel 4.50	Uji Parsial.....	85
Tabel 4.51	Uji Determinasi	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara IV	52
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	79
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	80
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Karena jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi buruk, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang telah di rencanakan. Karena peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah menentukan keberhasilan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan di prakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota dalam suatu organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Terdapat faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan yaitu kemampuan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja.

Menurut Gibson (2014:91), kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penilaian prestasi kerja tidak hanya penilaian hasil secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, 'disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kemampuan dapat

mempengaruhi prestasi kerja. Jika karyawan mempunyai kemampuan kerja yang tinggi akan lebih mudah menyelesaikan permasalahan dalam bekerja, lebih cepat mengembangkan kemampuan diri dan akhirnya akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sebaliknya jika kemampuan kerja rendah maka prestasi kerja juga akan menurun, dimana fenomena karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang ditetapkan.

Kemampuan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan dimana karyawan kurang membangun komunikasi yang baik antar karyawan. Karyawan kurang memiliki kemampuan melaksanakan instruksi kerja dari atasan. Karyawan kurang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif.

Mangkunegara (2015:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Motivasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan dimana karyawan belum berupaya dalam mengembangkan kreativitas kerja. Karyawan kurang ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi. Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

Menurut Nitisemito (2013:183), “adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga

prestasi kerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, sehingga akan berdampak pada prestasi kerja.

Situasi kerja PT Perkebunan Nusantara IV Medan dimana karyawan belum sepenuhnya dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan belum dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis. Karyawan belum dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Situasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan kurang membangun komunikasi yang baik antar karyawan.
- b. Karyawan belum berupaya dalam mengembangkan kreativitas kerja.
- c. Karyawan belum dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis.
- d. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang ditetapkan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan situasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?
3. Apakah situasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?
4. Apakah kemampuan kerja, motivasi, dan situasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

- b. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah situasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja, motivasi, dan situasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat banyak bagi berbagai pihak yaitu:

- a. Bagi PT Perkebunan Nusantara IV Medan
Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai kemampuan kerja, motivasi, dan situasi kerja terhadap prestasi kerja.
- b. Bagi peneliti
Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai kemampuan kerja, motivasi, dan situasi kerja terhadap prestasi kerja.
- c. Bagi peneliti berikutnya
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kemampuan kerja, motivasi, dan situasi kerja terhadap prestasi kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yatipai (2015), yang berjudul: Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan studi pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan situasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu motivasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kemampuan kerja, motivasi, dan situasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja.
- 2. Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 50 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 42 karyawan/responden.
- 3. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
- 4. Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di PT Pos Indonesia Tipe C Manado, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara, (2015:9), Prestasi kerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang dibeikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2014:151) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2015:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Hariandja (2013 : 194) prestasi kerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranya dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan prestasi kerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

b. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015:95) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai antara lain:

1) Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

2) Kejujuran

Yaitu Kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri, maupun terhadap orang lain.

3) Kedisiplinan

Yaitu disiplin pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreativitas

Yaitu kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berguna.

5) Motivasi

Yaitu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

6) Komunikasi

Yaitu kesediaan pegawai itu berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7) Kepemimpinan

Yaitu Kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja sevara efektif.

8) Kepribadian

Yaitu sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.

9) Prakarsa

Yaitu Kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

10) Kecakapan

Yaitu kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaannya dan di dalam situasi manajemen.

11) Tanggung jawab

Yaitu Kesiapan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

Menurut Sutrisno (2014:155) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai antara lain:

1) Faktor kemampuan kerja

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Situasi Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

3) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Komunikasi

Kesediaan pegawai itu berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Kepemimpinan

Kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja sevara efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

c. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian prestasi kerja pegawai untuk mengetahui prestasi kerja para pegawainya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan prestasi kerja atau bahkan terjadi sebaliknya. Jika dari hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan prestasi kerja pegawai, pihak personalia perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan prestasi kerja. Prestasi kerja yang baik akan mempengaruhi kualitas jasa yang dihasilkan oleh organasasi.

Menurut Hasibuan (2015:94) penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:12) penilaian prestasi kerja adalah Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Rivai (2014:563), prestasi kerja dapat dinilai berdasarkan tiga (3) aspek-aspek penting, yaitu:

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Menurut Panggabean (2014:66), ada beberapa tahapan dalam melaksanakan proses penilaian prestasi kerja, yaitu:

- 1) Identifikasi

Identifikasi terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati.

Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat

mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

2) Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penilaian sesaat dan tidak akurat.

3) Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

4) Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

d. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Panggabean (2014:67), penilaian prestasi kerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan SDM, penarikan dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemecatan. Menurut Hasibuan (2015:89) tujuan dari penilaian prestasi kerja, yaitu:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk promosi, demosi, pemberhentian, penetapan balas jasa.
- 2) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan perusahaan.
- 3) Untuk mengukur prestasi kerja.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifitas jadwal kerja, metode kerja, kondisi kerja, dan gaya pengawasan.
- 5) Sebagai indikator menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 7) Sebagai alat untuk melihat kelebihan dan kekurangan karyawan.
- 8) Sebagai kriteria untuk seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai bahan pertimbangan dalam mengikutsertakan karyawan dalam program pelatihan.
- 10) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

e. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2014 : 152) pengukuran prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja

Yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan.

Indikator untuk dimensi ini yaitu kuantitas pekerjaan diselesaikan batas waktu yang ditetapkan, bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, dan jarang membuat kesalahan dalam bekerja.

- 2) Pengetahuan kerja

Yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. Indikator untuk dimensi ini yaitu menguasai prosedur kerja dan memiliki pengetahuan umum serta konsep tentang pelaksanaan pekerjaan.

3) Inisiatif

Yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Indikator untuk dimensi ini yaitu tanggap terhadap tugas pekerjaan dan mampu memecahkan masalah.

Menurut Hasibuan (2015:96), indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Kecekatan mental

Yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. Indikator untuk dimensi ini yaitu cepat menerima instruksi kerja dan mampu menyesuaikan diri.

2) Sikap

Yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Indikator untuk dimensi ini yaitu semangat dalam bekerja dan mampu bersikap positif.

3) Disiplin waktu dan absensi

Yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Indikator untuk dimensi ini yaitu hadir tepat waktu dan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel prestasi kerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja, pengetahuan kerja dan inisiatif.

2. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:84), “Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan”.

Menurut Siswanto (2014:51), kemampuan kerja adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Gibson (2014:91), kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

b. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

Menurut Gibson (2014:93), ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal, yaitu:

- 1) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
- 2) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
- 3) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

c. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih

cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Sunyoto (2013:86) “untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi” :

- 1) Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
- 2) Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
- 3) Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Menurut Sunyoto (2013:87), “Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor”:

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

Menurut Siswanto (2014:68), “Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik. Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan”.

d. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:88), “Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut” :

- 1) Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

- 3) Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut Gibson (2014:96), indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan berinteraksi

Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif dan kemampuan karyawan untuk menangani konflik dengan konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.

- 2) Kemampuan Konseptual

Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi. dan kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

- 3) Kemampuan Teknis

Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan pengalaman dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual dan kemampuan teknis.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2015:63), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Siagian (2014:102) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Winardi (2015:4), motivasi adalah kekuatan reaksi (upaya kerja), setelah seorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu. Motivasi bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan.

Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka.

Karyawan yang termotivasi dengan sendirinya sepanjang menuju tujuan yang ingin dicapai. Inilah bentuk motivasi yang paling baik. Meski demikian, sebagian besar dari kita perlu diberi motivasi. Secara umum organisasi menciptakan motivasi dengan memberikan insentif dan imbalan serta kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan. Manajer memiliki peran yang amat besar untuk memotivasi karyawannya agar bekerja sebaik-baiknya. Manajer memiliki tugas melaksanakan proses memotivasi dengan menggunakan secara optimal insentif yang disediakan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.

b. Manfaat Motivasi

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2015:97) menyatakan manfaat motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- 7) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Tipe – tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Danim (2014:17) secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis, yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan- keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang pegawai tidak bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakannya.

3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pegawai saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pegawai muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangi pekerjaan itu.

4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pegawai itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini, manusia organisasional ditempatkan pada subjek yang dapat oleh faktor luar.

d. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

1) Kendala-kendala motivasi yaitu:

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit, karena keinginan setiap individu tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja individu pegawai.
- d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

2) Faktor pendukung pemberian motivasi

Walaupun setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu

setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri.

e. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2015:65), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Menurut Maslow dalam Ishak (2013:15), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

2) Kebutuhan akan Rasa Aman

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.

3) Kebutuhan akan Cinta Kasih dan kebutuhan Sosial

Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, sementara orang mungkin bekerja karena kebutuhan mendapatkan uang, tetapi mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar hubungan sosial yang ditimbulkannya.

4) Kebutuhan akan Penghargaan

Percaya diri dan harga diri maupun pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal ini berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui bermanfaat menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan didunia luar.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan kegiatan pemenuhan diri. Ketika kebutuhan lain sudah terpenuhi, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

4. Situasi Kerja

a. Pengertian Situasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014:12), “suatu kondisi situasi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian situasi kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien”.

Menurut Sutrisno (2014:43) situasi kerja adalah "bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya". Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:1) situasi kerja

adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Situasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2013:183), “situasi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan situasi kerja dalam penelitian ini adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tentunya berdampak kepada kepuasan kerja

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Situasi Kerja

Menurut Nitisemito (2013:188), “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi situasi kerja”.

Menurut Nitisemito (2013:189), “Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

2) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.

3) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

4) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

5) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

6) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

7) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.

8) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

10) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

11) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

12) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja.

f. Indikator Situasi Kerja

Menurut Nitisemito (2013:190), “indikator situasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi, kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan.

- 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- 3) Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2014:34), “indikator ssituasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel situasi kerja dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
----	----------	-------	------------	------------	----------------	------------------

1	Yatipai (2015)	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan studi pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado.	Motivasi	Prestasi Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2	Cahyono (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang)	Motivasi	Prestasi Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3	Afifi (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PR. Sejahtera Abadi Malang)	Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
4	Horas (2012)	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Supervisor PT. Swabina Gatra Gresik	Kemampuan Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
5	Budianto (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Datuk (2018)	<i>Impact Of Employee Motivation On Work Performance</i>	Motivasi	Prestasi Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan

						signifikan terhadap prestasi kerja.
7	Riyanto (2017)	<i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i>	Motivasi dan Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
8	Heriyanto (2018)	<i>The Effect Of Competence And Discipline On Work Motivation And Impact On Employee Performance Of Pratama Tax Office In Malang Utara</i>	Kompetensi, Disiplin dan Motivasi	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Sumber: Diolah Penulis (2021)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Gibson (2014:91), kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penilaian prestasi kerja tidak hanya penilaian hasil secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, 'disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai

dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kemampuan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Jika karyawan mempunyai kemampuan kerja yang tinggi akan lebih mudah menyelesaikan permasalahan dalam bekerja, lebih cepat mengembangkan kemampuan diri dan akhirnya akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sebaliknya jika kemampuan kerja rendah maka prestasi kerja juga akan menurun.

Menurut Sunyoto (2013:91), kemampuan dalam bekerja merupakan hal mutlak yang dibutuhkan dalam melakukan kerja sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Kemampuan akan percuma jika karyawan tidak ditempatkan pada keahliannya dalam bekerja. Memberikan tempat yang tepat dalam pekerjaan dengan kemampuannya akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.

Menurut Siswanto (2014:64), kemampuan karyawan yang sesungguhnya akan terlihat secara keseluruhan, dan juga terlihat tingkat kemampuan kerja karyawan. Tingkat kemampuan kerja karyawan yang terlihat akan menggambarkan bagaimana hasil dari prestasi kerja tiap karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Mangkunegara (2015:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Siagian (2014:132), Dengan adanya pemberian motivasi yang tepat, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang diharapkan demi kemajuan perusahaan.

Menurut Winardi (2015:31), salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama perusahaan demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi, sehingga berdampak pada prestasi kerja.

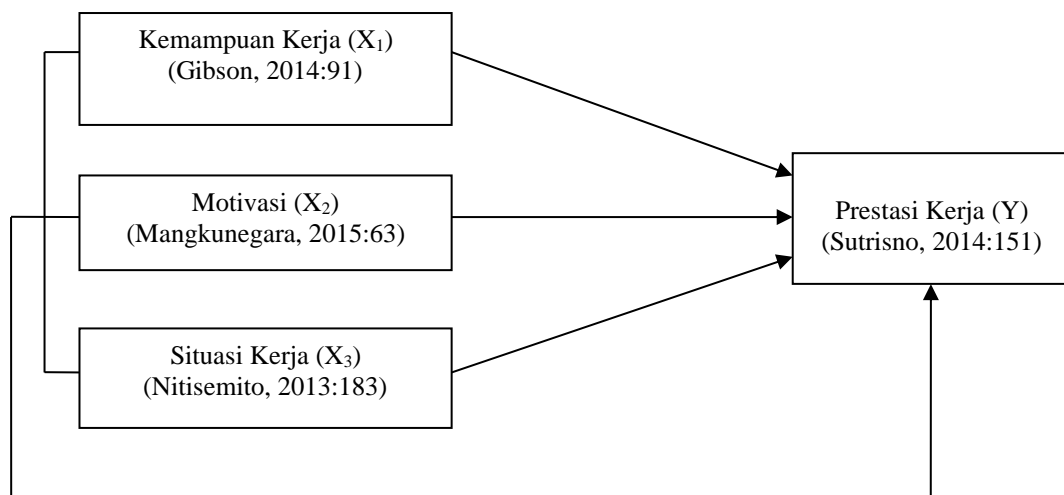
3. Pengaruh Situasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Nitisemito (2013:183), “adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, sehingga akan berdampak pada prestasi kerja.

4. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Situasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2014:153), jika karyawan mempunyai kemampuan kerja yang tinggi akan lebih mudah menyelesaikan permasalahan dalam bekerja, lebih cepat mengembangkan kemampuan diri dan akhirnya akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sebaliknya jika kemampuan kerja rendah maka prestasi kerja juga akan menurun. Motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama perusahaan demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi, sehingga berdampak pada prestasi kerja. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis (2021)

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. Diduga kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Diduga motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Diduga situasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Diduga kemampuan kerja, motivasi, dan situasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, Jl. Letjen Suprpto No.2, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Januari 2021 sampai dengan April 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Januari 2021			Februari 2021			Maret 2021			April 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal					■							
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■			
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama kemampuan kerja (X_1), variabel bebas kedua motivasi (X_2) dan variabel bebas ketiga situasi kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kemampuan Kerja (X_1)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Gibson, 2014:91).	1. Kemampuan berinteraksi 2. Kemampuan konseptual 3. Kemampuan teknis. (Gibson, 2014:96)	1. Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif dan kemampuan karyawan untuk menangani konflik dengan konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja. 2. Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi. dan kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya 3. Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan pengalaman dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.	Skala likert

Motivasi kerja (X ₂)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Mangkunegara, 2015:63).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>) 2. Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>). 3. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>). (Mangkunegara, 2015:65)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. 2. Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. 3. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. 	Skala likert
Situasi kerja (X ₃)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. (Nitisemito, 2013:183)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja (Nitisemito, 2013:190)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2. Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. 3. Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. 	Skala likert
Prestasi Kerja (Y)	Hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. (Sutrisno, 2014:151)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan kerja 3. Inisiatif (Sutrisno, 2014:152)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan. 2. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. 3. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. 	Skala likert

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 42 karyawan kontrak.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 42 karyawan kontrak PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

3. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan sumbernya yaitu responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Studi Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.

2. *Angket/Quisioner*

Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Histogram

Menurut Rusiadi (2014:149), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “Normal P-P Plot dari *standart dizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan situasi kerja terhadap prestasi kerja, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Kemampuan Kerja (*Independent Variabel*)

X₂ = Motivasi (*Independent Variabel*)

X₃ = Situasi Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

- a. Sejarah Singkat PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

PT Perkebunan Nusantara IV bergerak di bidang usaha perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit yang menghasilkan minyak (CPO) dan inti (PK). Pada mulanya unit usaha Bah Jambi adalah milik swasta asing NV, HVA (*Handel Veroniging Amsterdam*) dari negeri Belanda, komoditinya budidaya sisal (*Agave Sisalana*).

Tanggal 2 Mei 1959 diambil alih oleh pemerintah berdasarkan Peraturan Nomor 19 dalam lembaran Negara nomor 31, tahun 1959 dengan peralihan status menjadi PPN baru sampai dengan tahun 1963. Pada tahun 1963 berdasarkan peraturan Pemerintah nomor 27 tahun 1963, Perusahaan Perkebunan Negara dibagi menurut wilayah PPN Aneka Tanaman (Antan) I s/d XIII dan Unit Usaha Bah Jambi masuk dalam PPN Sumut III selanjutnya berubah nama PPN Antan III sampai dengan tahun 1968.

Tahun 1968 sebagaimana Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 1968, dalam regrouping perkebunan dari PPN Aneka Tanaman III, IV, PPN Karet VI, dan PPN Serat Sumut menjadi Perusahaan Negara Perkebunan VII (PN Perkebunan VII). Tanggal 14 Januari tahun 1985, PN Perkebunan VII diperserokan menjadi Perusahaan Perseroan PT Perkebunan VII (PTP VII).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 9 tahun 1996, PT Perkebunan VII dilebur, selanjutnya dilaksanakan penggabungan (*merger*) PTP di wilayah Sumatera Utara dan PT Perkebunan VI, PT Perkebunan VII, PT Perkebunan VIII dilebur menjadi satu badan usaha PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) dengan akte notaris Harun Kmil, SH Nomor 37 tanggal 11 maret 1996 dan keputusan Menteri Kehakiman No.C2.8335 HT.01.01 TAHUN 1996, tanggal 8 agustus 1996 yang dicantumkan dalam lembaran Berita Negara nomor 81 tanggal 08 oktober 1996.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

PT Perkebunan Nusantara IV Medan menjadi pusat keunggulan pengelolaan perusahaan agro industri kelapa sawit dengan tata kelola perusahaan yang baik serta berwawasan lingkungan

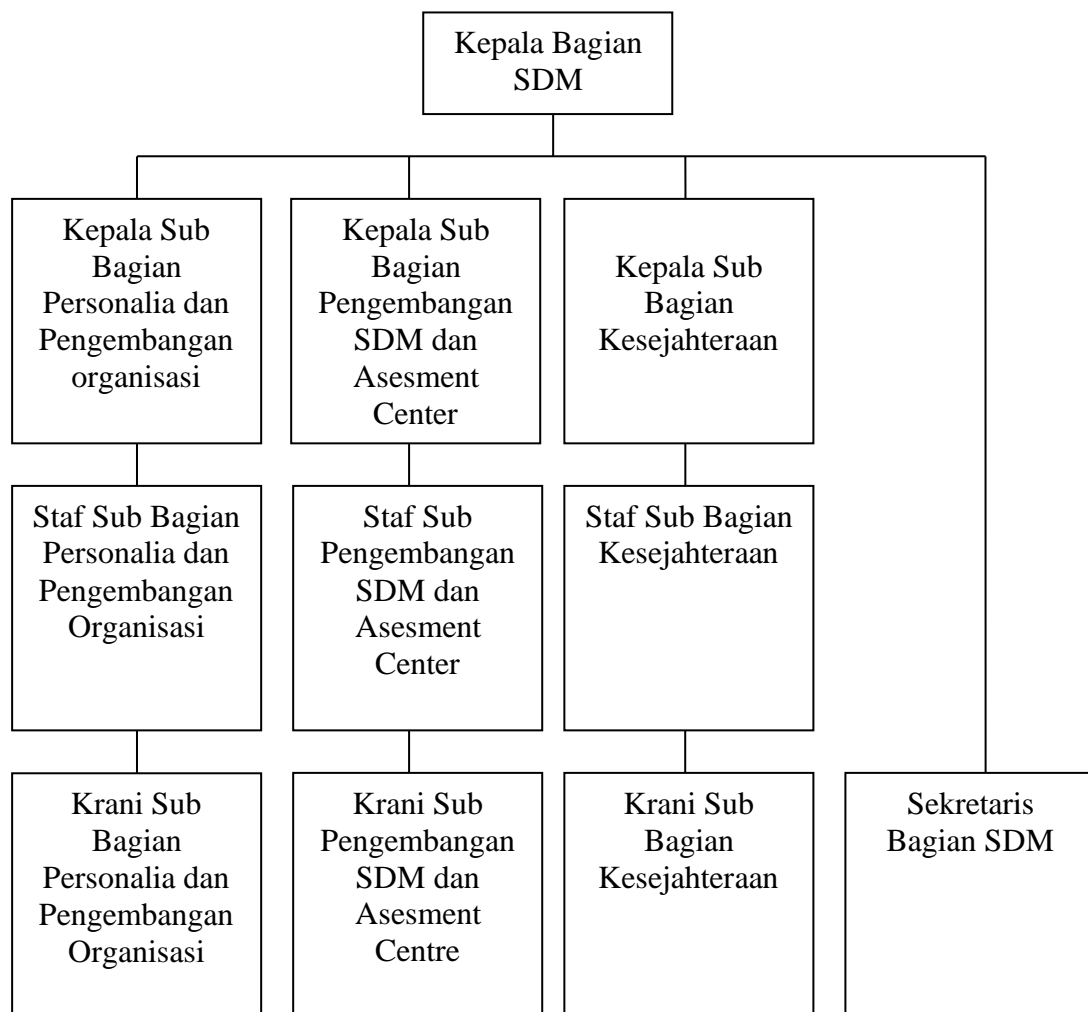
2) Misi

- a) Menjamin keberlanjutan usaha yang kompetitif
- b) Meningkatkan daya saing produk secara berkesinambungan dengan sistem, cara dan lingkungan kerja yang mendorong munculnya kreativitas dan inovasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisien.
- c) Meningkatkan laba secara berkesinambungan
- d) Mengelola usaha secara profesional untuk meningkatkan nilai perusahaan, yang menpedomani etika bisnis dan tata kelola perusahaan yang baik.
- e) Meningkatkan tanggung jawab sosial lingkungan.

- f) Melaksanakan dan menunjang kebijakan serta program pemerintah pusat/daerah.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi bagian Sumber daya manusia (SDM) pada PT Perkebunan Nusantara IV secara utuh dapat dilihat dalam bagan di bawah ini :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Bagian SDM PT Perkebunan Nusantara IV

Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV (2021)

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, yaitu:

- a. Kepala Bagian SDM.
 - 1) Mendesain organisasi.
 - 2) Mengatur cara dan sistem penilaian kinerja masing – masing karyawan.
 - 3) Mengatur para karyawan.
 - 4) Mengembangkan potensi karyawan dan organisasi.
 - 5) Mengatur sistem asas manfaat, penghargaan dan juga tingkat kepatuhan karyawan
- b. Kepala Sub Bagian Personalia dan Pengembangan organisasi dengan tugas membuat laporan kepada kepala bagian sdm.
- c. Kepala Sub Bagian Pengembangan SDM dan Asesment Center dengan tugas membuat laporan kepada kepala bagian SDM.
- d. Kepala Sub Bagian Kesejahteraan dengan tugas membuat laporan kepada kepala bagian SDM.
- e. Staf Sub Bagian Personalia dan Pengembangan Organisasi dengan tugas membuat laporan kepada kepala sub bagian personalia dan pengembangan organisasi.
- f. Staf Sub Pengembangan SDM dan Asesment Center dengan tugas membuat laporan kepada sub bagian pengembangan sdm dan asesment center
- g. Staf Sub Bagian Kesejahteraan dengan tugas membuat laporan kepada sub bagian kesejahteraan
- h. Krani Sub Bagian Personalia dan Pengembangan Organisasi dengan tugas membuat laporan kepada Staf sub bagian personalia dan pengembangan organisasi.

- i. Krani Sub Pengembangan SDM dan Asesment Centre dengan tugas membuat laporan kepada staf sub pengembangan sdm dan asesment center.
- j. Krani Sub Bagian Kesejahteraan dengan tugas membuat laporan kepada krani sub bagian personalia dan pengembangan organisasi.
- k. Sekretaris Bagian SDM dengan tugas mencatat aktivitas perusahaan di bagian SDM.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	22	52.4	52.4	52.4
Perempuan	20	47.6	47.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 52.4% dari total responden.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	19	45.2	45.2	45.2
31 - 40 Tahun	12	28.6	28.6	73.8
41 - 55 Tahun	11	26.2	26.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 45.2% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	15	35.7	35.7	35.7
S1	2	4.8	4.8	40.5
SMU	25	59.5	59.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMU yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 59.5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4 Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	22	52.4	52.4	52.4
	6 - 10 Tahun	20	47.6	47.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 52.4% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu kemampuan kerja, motivasi dan situasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 42 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Kemampuan Kerja)

Tabel 4.5 Karyawan selalu membangun komunikasi yang baik antar karyawan.

Pernyataan X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
	Ragu-Ragu	17	40.5	40.5	47.6
	Setuju	17	40.5	40.5	88.1
	Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.9%), setuju sebanyak 17 orang (40.5%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (40.5%) dan sebanyak 3 orang (7.1%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan selalu membangun komunikasi yang baik antar karyawan.

Tabel 4.6 Karyawan selalu menjaga hubungan baik dalam satu unit kerja saya.

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
Ragu-Ragu	9	21.4	21.4	47.6
Setuju	22	52.4	52.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (52.4%), ragu–ragu sebanyak 9 orang (21.4%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu menjaga hubungan baik dalam satu unit kerja saya.

Tabel 4.7 Karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan unit kerja lain.

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
Setuju	18	42.9	42.9	92.9
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.37%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan unit kerja lain.

Tabel 4.8 Karyawan memiliki kemampuan melaksanakan instruksi kerja dari atasan.

Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	28.6	28.6	28.6
Ragu-Ragu	13	31.0	31.0	59.5
Setuju	13	31.0	31.0	90.5
Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.5%), setuju sebanyak 13 orang (31.0%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%) dan sebanyak 12 orang (28.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan memiliki kemampuan melaksanakan instruksi kerja dari atasan.

Tabel 4.9 Karyawan memiliki kemampuan untuk menganalisa informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	22	52.4	52.4	52.4
Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	61.9
Setuju	6	14.3	14.3	76.2
Sangat Setuju	10	23.8	23.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.8%), setuju sebanyak 6 orang (14.3%), ragu-ragu

sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 22 orang (52.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk menganalisa informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tabel 4.10 Karyawan mampu membuat laporan pertanggungjawaban pekerjaan setiap bulan kepada atasan saya.

Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Ragu-Ragu	15	35.7	35.7	61.9
	Setuju	14	33.3	33.3	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mampu membuat laporan pertanggungjawaban pekerjaan setiap bulan kepada atasan saya.

Tabel 4.11 Karyawan memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif.

Pernyataan X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	31.0	31.0	31.0
	Ragu-Ragu	19	45.2	45.2	76.2
	Setuju	7	16.7	16.7	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%) dan sebanyak 13 orang (31.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif.

Tabel 4.12 Karyawan mampu mengambil alternatif pemecahan masalah yang terjadi.

Pernyataan X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	18	42.9	42.9	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa karyawan mampu mengambil alternatif pemecahan masalah yang terjadi.

Tabel 4.12 Karyawan mampu mengambil alternatif pemecahan masalah yang terjadi.

Pernyataan X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	21.4	21.4	21.4
	Ragu-Ragu	20	47.6	47.6	69.0
	Setuju	11	26.2	26.2	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%) dan sebanyak 9 orang (21.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mengagendakan seluruh kegiatan saya sehingga pekerjaan saya terjadwal dengan baik.

b. Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Tabel 4.14 Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Pernyataan X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
	Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	26.2
	Setuju	11	26.2	26.2	52.4
	Sangat Setuju	20	47.6	47.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu

sebanyak 8 orang (19.0%) dan sebanyak 3 orang (7.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Tabel 4.15 Karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.

Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	11.9	11.9	11.9
Tidak Setuju	2	4.8	4.8	16.7
Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	35.7
Setuju	10	23.8	23.8	59.5
Sangat Setuju	17	40.5	40.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (40.5%), setuju sebanyak 10 orang (23.8%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.8%) dan sebanyak 5 orang (11.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.

Tabel 4.16 Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.

Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	4	9.5	9.5	11.9
Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	21.4
Setuju	18	42.9	42.9	64.3
Sangat Setuju	15	35.7	35.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (35.7%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 1 orang (2.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 4.17 Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi.

		Pernyataan X2.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	33.3	33.3	33.3
	Ragu-Ragu	1	2.4	2.4	35.7
	Setuju	6	14.3	14.3	50.0
	Sangat Setuju	21	50.0	50.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (50.0%), setuju sebanyak 6 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.4%) dan sebanyak 14 orang (33.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi.

Tabel 4.18 Karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat di terima oleh orang lain.

Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	11.9
	Ragu-Ragu	6	14.3	14.3	26.2
	Setuju	7	16.7	16.7	42.9
	Sangat Setuju	24	57.1	57.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (57.1%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.3%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.1%) dan sebanyak 2 orang (4.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.

Tabel 4.19 Karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.

Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
	Tidak Setuju	15	35.7	35.7	50.0
	Ragu-Ragu	3	7.1	7.1	57.1
	Setuju	7	16.7	16.7	73.8
	Sangat Setuju	11	26.2	26.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (26.2%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.1%), tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.

Tabel 4.20 Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

Pernyataan X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
	Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	26.2
	Setuju	11	26.2	26.2	52.4
	Sangat Setuju	20	47.6	47.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (19.0%) dan sebanyak 3 orang (7.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

Tabel 4.21 Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

Pernyataan X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	11.9	11.9	11.9
	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	16.7
	Ragu-Ragu	8	19.0	19.0	35.7
	Setuju	10	23.8	23.8	59.5
	Sangat Setuju	17	40.5	40.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (40.5%), setuju sebanyak 10 orang (23.8%), ragu-ragu

sebanyak 8 orang (19.0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.8%) dan sebanyak 5 orang (11.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

Tabel 4.22 Karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang di bebaskan kepada saya.

Pernyataan X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	4	9.5	9.5	11.9
	Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	21.4
	Setuju	18	42.9	42.9	64.3
	Sangat Setuju	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (35.7%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 1 orang (2.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada saya.

c. Variabel X₃ (Situasi Kerja)

Tabel 4.23 Karyawan dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya

Pernyataan X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Tidak Setuju	15	35.7	35.7	50.0
Ragu-Ragu	3	7.1	7.1	57.1
Setuju	7	16.7	16.7	73.8
Sangat Setuju	11	26.2	26.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (26.2%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.1%), tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya.

Tabel 4.24 Karyawan merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.

Pernyataan X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	23.8
Setuju	14	33.3	33.3	57.1
Sangat Setuju	18	42.9	42.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (42.9%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.

Tabel 4.25 Karyawan merasa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja.

Pernyataan X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	19.0	19.0	19.0
Ragu-Ragu	10	23.8	23.8	42.9
Setuju	8	19.0	19.0	61.9
Sangat Setuju	16	38.1	38.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (38.1%), setuju sebanyak 8 orang (19.0%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (23.8%) dan sebanyak 8 orang (19.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (38.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan merasa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja.

Tabel 4.26 Karyawan dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis.

Pernyataan X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	6	14.3	14.3	31.0
Setuju	4	9.5	9.5	40.5
Sangat Setuju	25	59.5	59.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (59.5%), setuju sebanyak 4 orang (9.5%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (59.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis.

Tabel 4.27 Karyawan saling menghormati dengan pegawai yang lain.

Pernyataan X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	22	52.4	52.4	52.4
Ragu-Ragu	4	9.5	9.5	61.9
Setuju	6	14.3	14.3	76.2
Sangat Setuju	10	23.8	23.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.8%), setuju sebanyak 6 orang (14.3%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.5%) dan sebanyak 22 orang (52.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan saling menghormati dengan pegawai yang lain.

Tabel 4.28 Karyawan selalu aktif bekerja sama dengan tim kerja.

Pernyataan X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Ragu-Ragu	15	35.7	35.7	61.9
	Setuju	14	33.3	33.3	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu aktif bekerja sama dengan tim kerja.

Tabel 4.29 Karyawan dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar.

Pernyataan X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	31.0	31.0	31.0
	Ragu-Ragu	19	45.2	45.2	76.2
	Setuju	7	16.7	16.7	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 7 orang (16.7%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%) dan sebanyak 13 orang (31.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar.

Tabel 4.30 Karyawan mendapatkan peralatan kantor yang di sediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.

Pernyataan X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
Setuju	18	42.9	42.9	92.9
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mendapatkan peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.

Tabel 4.31 Karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

Pernyataan X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	21.4	21.4	21.4
Ragu-Ragu	20	47.6	47.6	69.0
Setuju	11	26.2	26.2	95.2
Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%) dan sebanyak 9 orang (21.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

d. Variabel Y (Prestasi Kerja)

Tabel 4.32 Karyawan dapat menyelesaikan kuantitas pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang di tetapkan.

Pernyataan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
	Ragu-Ragu	22	52.4	52.4	66.7
	Setuju	12	28.6	28.6	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 12 orang (28.6%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menyelesaikan kuantitas pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.

Tabel 4.33 Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan organisasi.

Pernyataan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	18	42.9	42.9	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.1%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan organisasi.

Tabel 4.34 Karyawan jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.

Pernyataan Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	9.5	9.5	9.5
	Ragu-Ragu	19	45.2	45.2	54.8
	Setuju	18	42.9	42.9	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 18 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%) dan sebanyak 4 orang (9.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4.35 Karyawan menguasai prosedur kerja.**Pernyataan Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	31.0	31.0	31.0
	Ragu-Ragu	13	31.0	31.0	61.9
	Setuju	14	33.3	33.3	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%) dan sebanyak 13 orang (31.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan menguasai prosedur kerja.

Tabel 4.36 Karyawan memiliki pengetahuan umum tentang pelaksanaan pekerjaan.**Pernyataan Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	13	31.0	31.0	47.6
	Setuju	17	40.5	40.5	88.1
	Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.9%), setuju sebanyak 17 orang (40.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.0%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (40.5%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa karyawan memiliki pengetahuan umum tentang pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4.37 Karyawan cepat dalam menerima instruksi kerja.

Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
Ragu-Ragu	20	47.6	47.6	73.8
Setuju	11	26.2	26.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (47.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan cepat dalam menerima instruksi kerja.

Tabel 4.38 Karyawan selalu cepat tanggap terhadap tugas pekerjaan.

Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
Ragu-Ragu	22	52.4	52.4	78.6
Setuju	9	21.4	21.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (21.4%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (52.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu cepat tanggap terhadap tugas pekerjaan.

Tabel 4.39 Karyawan mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	14	33.3	33.3	50.0
	Setuju	19	45.2	45.2	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.8%), setuju sebanyak 19 orang (45.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.

Tabel 4.40 Karyawan memiliki semangat dalam bekerja.

Pernyataan Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.3	14.3	14.3
	Ragu-Ragu	18	42.9	42.9	57.1
	Setuju	14	33.3	33.3	90.5
	Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.5%), setuju sebanyak 14 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (42.9%) dan sebanyak 6 orang (14.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan memiliki semangat dalam bekerja.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.41 Uji Validitas (X₁) Kemampuan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	25.6905	25.048	.362	.822
Pernyataan X1.2	26.0000	24.341	.415	.817
Pernyataan X1.3	25.8571	22.613	.643	.793
Pernyataan X1.4	26.0476	22.485	.556	.802
Pernyataan X1.5	26.1667	20.142	.590	.801
Pernyataan X1.6	26.0952	24.283	.406	.819
Pernyataan X1.7	26.2619	22.247	.667	.789
Pernyataan X1.8	25.8571	22.613	.643	.793
Pernyataan X1.9	26.1190	24.010	.491	.809

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kemampuan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.42 Uji Validitas (X₂) Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	30.6667	46.569	.713	.841
Pernyataan X2.2	31.0476	45.364	.537	.856
Pernyataan X2.3	30.8095	46.743	.651	.845
Pernyataan X2.4	31.0000	43.463	.650	.844
Pernyataan X2.5	30.6667	46.423	.560	.852
Pernyataan X2.6	31.7619	45.259	.481	.864
Pernyataan X2.7	30.6667	46.569	.713	.841
Pernyataan X2.8	31.0476	45.364	.537	.856
Pernyataan X2.9	30.8095	46.743	.651	.845

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.43 Uji Validitas (X₃) Situasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	27.7381	30.930	.653	.829
Pernyataan X3.2	26.7381	35.759	.553	.837
Pernyataan X3.3	27.0238	32.609	.745	.816
Pernyataan X3.4	26.6667	36.667	.400	.854
Pernyataan X3.5	27.6905	32.853	.637	.828
Pernyataan X3.6	27.6190	38.729	.399	.850
Pernyataan X3.7	27.7857	35.294	.744	.822
Pernyataan X3.8	27.3810	35.900	.705	.826
Pernyataan X3.9	27.6429	39.113	.403	.850

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel situasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.44 Uji Validitas (Y) Prestasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.0952	26.966	.607	.917
Pernyataan Y.2	25.9286	24.605	.822	.903
Pernyataan Y.3	25.9524	26.778	.702	.911
Pernyataan Y.4	26.2143	24.807	.732	.909
Pernyataan Y.5	25.8571	24.272	.798	.904
Pernyataan Y.6	26.3333	27.252	.593	.918
Pernyataan Y.7	26.3810	26.827	.695	.912
Pernyataan Y.8	25.9524	24.778	.836	.902
Pernyataan Y.9	25.9524	25.900	.655	.914

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.44 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel prestasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.45 Uji Reliabilitas (X_1) Kemampuan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,823 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kemampuan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.46 Uji Reliabilitas (X_2) Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,864 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.47 Uji Reliabilitas (X_3) Situasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,851 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel situasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.48 Uji Reliabilitas (Y) Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	9

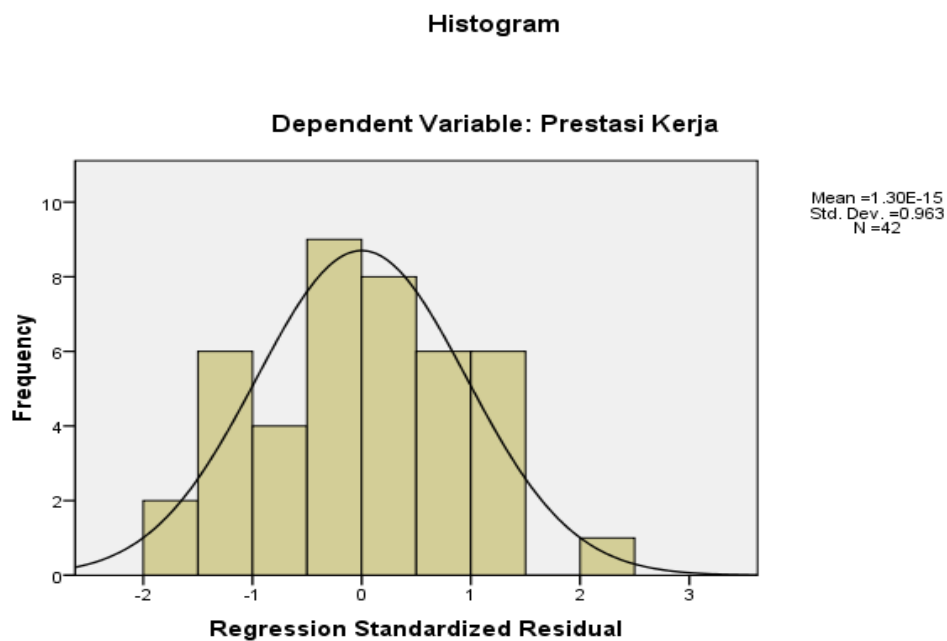
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.48 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,919 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel prestasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

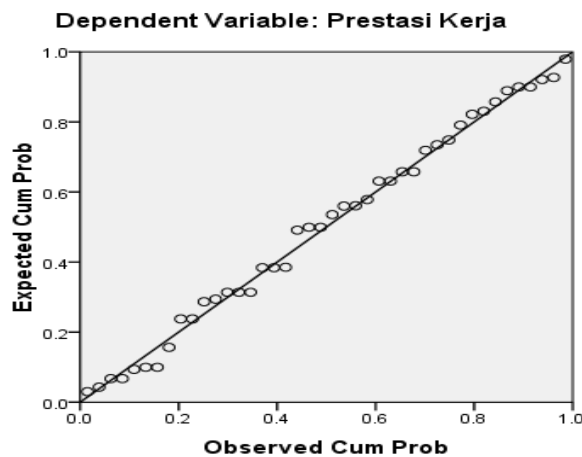


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel prestasi kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.49 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79880929
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.489
Asymp. Sig. (2-tailed)		.971
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,971 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p=0,971 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.50 Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error				
1	(Constant)	3.331	2.787	1.195	.239		
	Kemampuan Kerja	.237	.182	2.303	.001	.218	4.585
	Motivasi	.308	.109	2.837	.007	.307	3.258
	Situasi Kerja	.271	.199	2.364	.011	.119	8.426

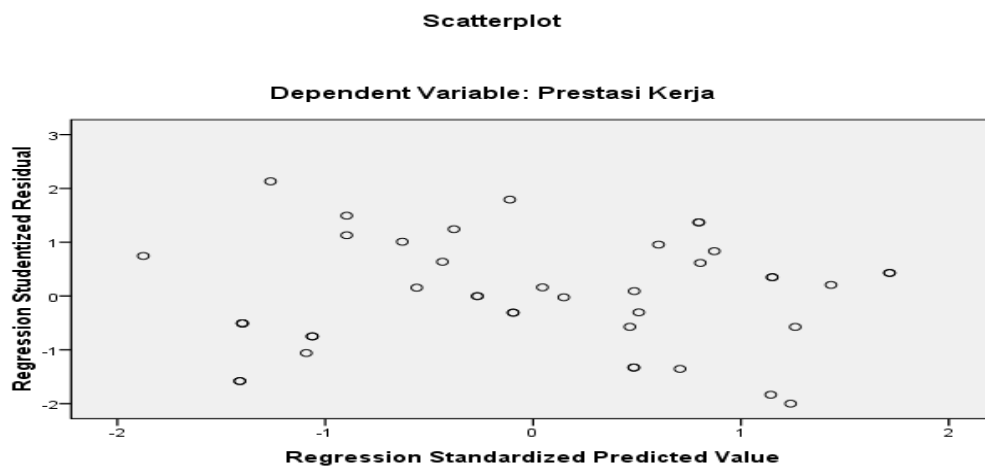
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kemampuan kerja $4,585 < 10$, motivasi $3,258 < 10$ dan situasi kerja $8,426 < 10$, serta nilai *Tolerance* kemampuan kerja $0,218 > 0,10$, motivasi $0,307 > 0,10$ dan situasi kerja $0,119 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.51 Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.331	2.787	1.195	.239		
	Kemampuan Kerja	.237	.182	2.303	.001	.218	4.585
	Motivasi	.308	.109	2.837	.007	.307	3.258
	Situasi Kerja	.271	.199	2.364	.011	.119	8.426

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.51 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 3,331 + 0,237 X_1 + 0,308 X_2 + 0,271 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai prestasi kerja (Y) adalah sebesar 3,331.
- b. Jika terjadi peningkatan kemampuan kerja 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,237.
- c. Jika terjadi peningkatan motivasi 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,308.
- d. Jika terjadi peningkatan situasi kerja 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,271.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.52 Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1004.167	3	334.722	39.604	.000^a
	Residual	321.167	38	8.452		
	Total	1325.333	41			

a. Predictors: (Constant), Situasi Kerja, Motivasi, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.52 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 39,604 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel

F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemampuan kerja, motivasi dan situasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.53 Uji Parsial

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error				
1	(Constant)	3.331	2.787	1.195	.239		
	Kemampuan Kerja	.237	.182	2.303	.001	.218	4.585
	Motivasi	.308	.109	2.837	.007	.307	3.258
	Situasi Kerja	.271	.199	2.364	.011	.119	8.426

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.53 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

- 2) Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,007 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

3) Pengaruh situasi kerja terhadap prestasi kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan situasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya 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 4.54 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.758	.739	2.90719

a. Predictors: (Constant), Situasi Kerja, Motivasi, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.54 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,739 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,9% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan kerja, motivasi dan situasi kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 73,9\% = 26,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain. Saran yang harus dilakukan perusahaan yaitu melakukan pelatihan

team work atau outbond karyawan secara rutin, sehingga karyawan dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja tidak hanya penilaian hasil secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kemampuan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Jika karyawan mempunyai kemampuan kerja yang tinggi akan lebih mudah menyelesaikan permasalahan dalam bekerja, lebih cepat mengembangkan kemampuan diri dan akhirnya akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,007 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama perusahaan demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan, merupakan

suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi, sehingga berdampak pada prestasi kerja.

3. Pengaruh Situasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan situasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, sehingga akan berdampak pada prestasi kerja.

4. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Situasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 39,604 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemampuan kerja, motivasi dan situasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Jika karyawan mempunyai kemampuan kerja yang tinggi akan lebih mudah menyelesaikan permasalahan dalam bekerja, lebih cepat mengembangkan kemampuan diri dan

akhirnya akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sebaliknya jika kemampuan kerja rendah maka prestasi kerja juga akan menurun. Motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama perusahaan demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi, sehingga berdampak pada prestasi kerja. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, dimana $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan mempunyai kemampuan kerja yang tinggi akan lebih mudah menyelesaikan permasalahan dalam bekerja, lebih cepat mengembangkan kemampuan diri dan akhirnya akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik serta meningkatkan prestasi kerja.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, dimana $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama perusahaan demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi, sehingga berdampak pada prestasi kerja.
3. Situasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, dimana $t_{hitung} 2,837 > t_{tabel} 2,364$ dan signifikan $0,011 < 0,05$. Hal ini menunjukkan

bahwa lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat.

4. Kemampuan kerja, motivasi, dan situasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, dimana $F_{hitung} 39,604 > F_{tabel} 2,85$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang tinggi, motivasi kerja yang baik dan lingkungan kerja yang memadai akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Organisasi harus mempertahankan karyawan yang selalu membangun komunikasi yang baik antar karyawan dan disarankan kepada perusahaan harus memperhatikan karyawan yang kurang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif, dengan solusi membenahi segala kekurangan didalam organisasi, sehingga dapat mengatasi masalah karyawan yang kurang membangun komunikasi yang baik antar karyawan.
2. Disarankan agar pimpinan perusahaan harus mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan yang ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepadanya dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan perusahaan lebih

memperhatikan karyawan yang kurang berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu perusahaan harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya sebagaimana dengan misi dan visi PT Perkebunan Nusantara IV Medan, sehingga kedepan prestasi kerja karyawan dapat meningkat dan dapat mengatasi masalah karyawan yang belum berupaya dalam mengembangkan kreativitas kerja.

3. Disarankan pada organisasi mempertahankan karyawan yang dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar dan disarankan juga pada organisasi agar memperhatikan karyawan yang tidak dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya. Dengan solusi melakukan pelatihan team work atau outbond karyawan secara rutin, sehingga karyawan dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya dan dapat mengatasi masalah karyawan yang belum dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis.
4. Disarankan pada organisasi mempertahankan karyawan yang dapat memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan dan disarankan juga pada organisasi agar memperhatikan karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi. Dengan solusi melakukan orientasi kerja, sehingga dapat mengatasi masalah karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Danim, Sudarwan, (2014). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Ishak, Hendri, (2013). *Manajemen motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan I. Jakarta: Murai Kencana.
- Rusiadi, et al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Sedarmayanti. (2014). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, (2014). *Manajemen motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siswanto. 2014. *Pengantar Manajemen*, Bumi aksara, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Sutrisno Edy, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group.

Winardi, (2015). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT. Grafindo Persada

Jurnal:

Afifi, Muhammad Dicky. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PR. Sejahtera Abadi Malang)*.

Budianto, Aji Tri. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta*.

Cahyono, Puguh Dwi. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang)*.

Datuk, (2018). *Impact Of Employee Motivation On Work Performance*.

Heriyanto, Tri. (2018). *The Effect Of Competence And Discipline On Work Motivation And Impact On Employee Performance Of Pratama Tax Office In Malang Utara*

Horas, Susetyorini. (2012). *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Supervisor PT. Swabina Gatra Gresik*.

Indrawan, M. I. (2018). *Strengthening Character Education Patterns and Local Wisdom Through Ulos Balige Weaving Learning, North Sumatra*. Asian Higher Education Chronicles, 1(1), 71-75.

_____. (2019). *ANALISIS STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK LP3I MARELAN MEDAN*. JEpa, 1(1), 41-52.

Rahayu, S., Setiawati, Y. H., Indrawan, M. I., & Aminah, S. (2020). *Management tour guidelines to tourism satisfaction in North Sumatera-Indonesia*. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(5 Special Issue), 1590-1594.

Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). *Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera*. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(9), 1617-1631.

Riyanto, Setyo. (2017). *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*.

Yatipai, Theodora. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*.