

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KERYAWAN PADA FIGROUP
CABANG PEMATANGSIANTAR**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh

Nama : Nurjannah
NPM : 1505161033
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 15 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NURJANNAH
NPM : 1505161033
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FIFGROUP CABANG PEMATANGSIANTAR

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(AZUAR JULIANDI, PhD)

Penguji II

(DELYANA R PULUNGAN, SE, M.Si)

Pembimbing

(MUTIA ARDA, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NURJANNAH
NPM : 1505161033
Jurusan : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA FIFGROUP CABANG PEMATANGSIANTAR

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

MUTIA ARDA SE., M.Si

Disetujui oleh :

Ketua program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDIN SE. M.Si

H. JANURI, SE., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA SKRIPSI

UNIVERSITAS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S1)

KETUA PROG. STUDI : JASMAN SYARIFUDIN SE. M.Si
DOSEN PEMBIMBING : MUTIA ARDA SE.M,Si

NAMA MAHASISWA : NURJANNAH
NPM : 1505161033
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FIFGROUP CABANG PEMATANGSIANTAR

Tanggal	Bimbingan Materi Laporan	Paraf	Keterangan
20 Feb/ 2019	Buat kuesioner penelitian		
26 Feb/ 2019	lakukan uji validitas / reliabilitas		
4 Maret/2019	Jelaskan analisis deskriptif penelitian kamu beserta analisis inferensial (regresi / ahmii klau)		
6/ Maret 2019	Perdalam pembahasan penelitian + teori + jurnal + analisis deskriptif perbaiki kesimpulan dan saran lengkapi lampiran		
9/ Maret 2019	Acc sidang		

Medan, Maret 2019

Dosen Pembimbing
Laporan Skripsi

MUTIA ARDA SE.M,Si

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDIN SE. M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Nuriannah
NPM : 1505161033
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
~~Pembangunan~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 23.11.2018

Pembuat Pernyataan



Nuriannah

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

NURJANNAH (1505161033) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar, 2019. Skripsi.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, pengolahan sumber daya manusia yang berpotensi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar, perusahaan harus lebih memperhatikan kemampuan kerja karyawan dan kepemimpinan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Sedangkan kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 73 orang karyawan bagian *Debt Collection Skill*. Adapun sampel dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara (*interview*), studi dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Secara parsial diketahui bahwa kemampuan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan diketahui bahwa kemampuan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar dengan nilai sig sebesar $0,016 < \alpha (0,05)$. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar dengan nilai sig sebesar $0,021 < \alpha (0,05)$, sedangkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar dengan nilai sig sebesar $0,007 < \alpha (0,05)$.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah yang telah memberikan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penyusun proposal skripsi ini merupakan hasil riset dari Perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar yang dimulai dari bulan November sampai dengan bulan Maret yang beralamat di Jalan Sudirman No 3-14 Pematangsiantar.

Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kedua orang tua tercinta, Ayahanda tercinta Satilan dan Ibunda tercinta Mukniyah yang telah memberikan kasih dan sayang, membesarkan semangat yang tinggi, selalu memberikan dukungan baik moril dan materil serta doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan. Terimakasih kepada abangda Serda Achmad Rizal yang telah membantu saya dalam mencari sumber-sumber yang diperlukan dan memotivasi saya untuk menulis Proposal Skripsi ini, serta kedua adik yang saya cintai Iqbal Agus Syahputra dan Fatharani Rajwa. Dalam kesempatan ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari segala pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Agussani, MAP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Mutia Arda, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penulis mengerjakan proposal skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik dan sempurna.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Isyana Rahayu selaku Personnel Coordinator (HRD) Perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data serta menjawab kuesioner yang diperlukan dalam penelitian ini.
9. Terimakasih kepada sahabat saya Firdha Yolla Rezkinda dan teman teman saya yang tidak dapat disebut satu-persatu yang telah memberikan dorongan dan kenang-kenangan selama dibangku kuliah.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amin Yarabbal Alamin.

Wa'alaikumsalam Wr.Wb.

Medan, Maret 2019

Penulis

(NURJANNAH)

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTARi

DAFTAR ISIiv

DAFTAR TABELvi

DAFTAR GAMBARvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah5

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah5

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian6

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis8

1. Kinerja Karyawan8

a. Pengertian Kinerja Karyawan8

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja9

c. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan.....11

d. Indikator Kinerja Karyawan13

2. Kemampuan Kerja14

a. Pengertian Kemampuan Kerja14

b. Faktor Kemampuan Kerja Karyawan16

c. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja18

d. Indikator Kemampuan Kerja19

3. Kepemimpinan21

a. Pengertian Kepemimpinan21

b. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan23

c. Sifat-Sifat Kepemimpinan24

c. Indikator Kepemimpinan25

	B. Kerangka Konseptual.....	27
	C. Hipotesis	31
BAB III	METODELOGI PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	33
	B. Defenisi Operasional	33
	C. Tempat dan Waktu Penelitian	35
	D. Populasi dan Sampel	35
	E. Teknik Pengumpulan Data	36
	F. Teknik Analisis Data	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	49
	1. Deskripsi Data.....	49
	2. Analisis Variabel Penelitian.....	51
	3. Uji Asumsi Klasik.....	58
	4. Analisis Regresi Berganda.....	62
	5. Pengujian Hipotesis.....	63
	a. Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	63
	b. Pengujian Secara Serempak (Uji F).....	65
	c. Koefisien Determinasi.....	66
	B. Pembahasan.....	67
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	74
	B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Target Setoran Kreditur Perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar Bulan Januari S.d Bulan November 2018.....	2
Tabel III.1	Indikator Kinerja Karyawan (Y)	34
Tabel III.2	Indikator Kemampuan Kerja (X1)	34
Tabel III.3	Indikator Kepemimpinan (X2)	35
Tabel III.4	Skedul Penelitian	35
Tabel III.5	Skala Pengukuran Likert	37
Tabel III.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	39
Tabel III.7	Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X1).....	39
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X2).....	40
Tabel III.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y.....	41
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Pendidikan.....	50
Tabel IV.4	Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	51
Tabel IV.5	Skor Angket untuk Variabel Kemampuan Kerja (X1).....	53
Tabel IV.6	Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X2).....	55
Tabel IV.7	Multikolinearitas.....	61
Tabel IV.8	Koefisien Regresi.....	62
Tabel IV.9	Uji t.....	64
Tabel IV.10	Uji F.....	65
Tabel IV.11	Nilai Korelasi Ganda.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh X1 Terhadap Y	29
Gambar II.2	Pengaruh X2 Terhadap Y	30
Gambar II.3	Pradigma Penelitian	31
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis	46
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis	47
Gambar IV.1	Grafik Histogram.....	59
Gambar IV.2	Normalitas.....	60
Gambar IV.2	Heterokedastitas.....	62
Gambar IV.4	Hasil Hipotesis t.....	64
Gambar IV.5	Hasil Hipotesis t.....	65
Gambar IV.6	Hasil Hipotesis F.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan, (Djuremi, dkk, 2016 hal. 1). Melihat keberadaan tenaga kerja atau pegawai tersebut maka manajemen organisasi harus mampu mengelolah organisasi secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi dan hal tersebut mencakup peningkatan kinerja, (Hasibuan, 2003).

Bertumbuh kembangnya suatu perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh pangsa pasar yang tinggi, tapi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Jika sumber daya manusia baik, maka setiap kegiatan dalam perusahaan juga baik, karena sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu kunci penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, (Setiawan & Siagian, 2017 hal. 1).

Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia. Karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil tetapi karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil

yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan, (Arini, dkk, 2015 hal. 2). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia pada suatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2009 hal. 67).

Perusahaan *Federal International Finance* (FIFGROUP) adalah perusahaan yang menyediakan fasilitas pembiayaan konvensional dan syariah bagi konsumen yang ingin membeli sepeda motor. FIFGROUP terus berkembang dengan menambahkan rangkaian produk pembiayaan yang luas untuk memenuhi berbagai keperluan pelanggan, yang dilakukan dengan menerapkan manajemen risiko yang terintegrasi. Adapun target setoran kreditur Perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar adalah sebagai berikut :

**Tabel I.1 Target Setoran Kreditur Perusahaan FIFGROUP
Cabang Pematangsiantar Bulan Januari S.d Bulan November 2018**

Bulan	Target	Realisasi	Target Lanjutan Yang Belum Terselesaikan
01-2018	3.574.490.063	3.502.954.865	71.535.198
02-2018	3.533.295.212	3.462.705.627	70.589.585
03-2018	3.678.805.135	3.449.917.164	228.887.971
04-2018	3.615.947.135	3.543.654.227	72.292.908
05-2018	3.629.336.650	3.849.662.971	Target Tercapai
06-2018	3.702.497.673	2.281.083.084	1.421.414.589
07-2018	3.764.719.601	4.432.281.879	Target Tercapai
08-2018	3.831.507.554	3.754.982.080	76.525.474
09-2018	3.826.990.757	3.750.307.047	76.683.710
10-2018	3.916.677.282	3.838.204.576	78.472.706
11-2018	3.841.191.358	3.833.236.251	7.955.107

Sumber: Perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan belum mampu sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan hanya dibulan Mei dan Juli 2018 karyawan dapat mencapai target. Hal ini dikarenakan ingin mendapatkan bonus diluar THR pada bulan Mei 2018. Sedangkan pada bulan Juli

2018, kinerja karyawan membaik dikarenakan adanya penambahan karyawan dibagian *Debt Collection Skill*. Masalah yang ditemukan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dimana terdapat beberapa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang kurang baik seperti terlihat ditabel sebelumnya. Selain itu masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki sikap kurang baik dalam menerima pekerjaan, seperti memperlambat pekerjaan yang telah diberikan sehingga yang seharusnya pekerjaan tersebut mencapai target sesuai yang diinginkan perusahaan tetapi karena pekerjaan tersebut diperlambat target perusahaanpun setiap bulannya belum mencapai target.

Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah salah satunya kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ada diperusahaan tersebut. Kemampuan merupakan keahlian yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan baik fisik maupun mental, (Swasto & Iqbal, 2016, hal. 53). Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam *corporate planningnya*, membutuhkan kemampuan kerja karyawan yang baik sehingga harapan perusahaan untuk mencapai tujuan dapat direalisasikan dengan baik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tidak akan berhasil tanpa diikuti oleh kemampuan kerja karyawan. Dimana dengan kemampuan yang dimiliki tersebut mampu meningkatkan kinerja dari setiap karyawan. Berdasarkan riset awal yang penulis lakukan masih ditemui beberapa karyawan yang kurang memiliki kemampuan didalam bidang pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilaksanakan belum sepenuhnya maksimal yang diharapkan perusahaan. Kemampuan pengetahuan

karyawan FIFGROUP masih kurang sempurna. Kebanyakan karyawan tidak dapat berfikir cepat dalam memecahkan masalah yang terjadi saat dilapangan.

Selain kemampuan, faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kombinasi karakter atau kepribadian seseorang individu yang mendorong individu tersebut untuk menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan, yang tanpa motivasi dari pemimpin, sulit untuk dicapai, (Wulandari & Utami, 2018 hal. 20). Dalam organisasi, pemimpin memiliki gambaran jelas mengenai dimana posisi organisasi sekarang, kemana arah organisasi harus dijalankan, dan bagaimana organisasi menuju kearah tersebut, (Bertocci, 2009, hal. 6). Peran seorang pemimpin adalah sebagai penunjuk arah dan tujuan dimasa depan (*direct setter*), agen perubahan (*change agent*), negosiator (*spokes person*), dan sebagai Pembina (*coach*). Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu diantara peran administrator dalam rangka mempengaruhi orang lain atau para bawahan agar mau dengan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Masalah di Perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar yang berhubungan dengan kepemimpinan adalah kurangnya komunikasi dua arah antara pemimpin dengan karyawannya sehingga masih ada karyawan yang memiliki beban kerja yang berlebihan. Biasanya *Collection Section Head* hanya memberikan target pekerjaan yang harus dicapai oleh para karyawan khususnya dibagian *Debt Collection Skill* tanpa adanya arahan ataupun bimbingan lebih lanjut terkait prosedur ataupun cara kerja para karyawan tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas perlu dilakukan penelitian dengan judul:
“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan maka ditemukan identifikasi masalah dalam penulisan ini adalah :

1. Masih ada beberapa karyawan yang belum dapat berfikir cepat dalam memecahkan masalah saat bertugas.
2. Kurangnya komunikasi dua arah antara pimpinan dengan karyawan sehingga masih ada karyawan mendapatkan beban kerja yang berlebihan.
3. Kinerja karyawan yang tidak optimal yang ditandai dengan tidak tercapainya target.

C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari ketidakmampuan dan mengingat banyaknya yang menjadi faktor kinerja karyawan maka dalam penelitian ini hanya membahas pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar dan penelitian ini hanya pada karyawan *Debt Collection Skills* yang ada di FIFGROUP Cabang Pematangsiantar.

2. Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, jadi masalah-masalah yang dapat dirumuskan oleh peneliti pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar?

- b. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar?
- c. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian tentunya ada tujuan yang diharapkan, yang mana tujuan itu dapat dijadikan acuan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar.

2. Manfaat Penelitian

Adapun yang diharapkan dapat diambil manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teori

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan dalam bidang kepegawaian khususnya yang menyangkut kemampuan kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan berguna untuk FIFGROUP Cabang Pematangsiantar dalam hal pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012 hal. 231) “Kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.” Menurut Wibowo (2010 hal.7) “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017 hal. 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Frans Farlen (2011 hal. 18) suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati.

Berandian & Russet (2010), mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Time lines*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikhendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. *Cost effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan) untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dan setiap inti penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi, dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara actual dengan hasil yang diharapkan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh

keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pemberian motivasi dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, untuk memperjelasnya maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan akan disajikan diantaranya sebagai berikut :

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2017 hal. 67) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*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. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).
- 2) Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

David C. McClelland (1987) dalam Mangkunegara (2017 hal. 68) berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Menurut Wirawan (2009 hal.7) Kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu:

- 1) Faktor Lingkungan Eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan competitor.
- 2) Faktor Internal Karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor Lingkungan Internal Organisasi seperti kebijakan organisasi, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

Mangkunegara (2014 hal. 16) menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

Hal ini sesuai dengan teori konvergensi William Stern. Pendapat William Stern dalam teorinya tersebut, sebenarnya merupakan perpaduan dari pandangan teori hereditas dari Schopenhauer dan teori lingkungan dari John Locke. Secara inti, Schopenhauer dalam teori hereditasnya berpandangan bahwa hanya faktor individu (termasuk faktor keturunannya) yang sangat menentukan seorang individu mampu berprestasi atau tidak, sedangkan John Locke dalam teori lingkungan berpandangan bahwa hanya faktor lingkungan yang sangat menentukan seorang individu mampu berprestasi atau tidak. Penulis, sependapat dengan pandangan teori konvergensi dari William Stern bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya.

c. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2010) Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain:

- 1) **Kinerja Strategik**
Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan

kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

- 2) Kinerja Administratif
Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja *administrative* perusahaan, termasuk didalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.
- 3) Kinerja Operasional
Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.

Menurut Rivai (2013), kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari luar perusahaan yang memberi tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak financial bagi perusahaan.

Menurut Simamora (2012), organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktivitas-aktivitasnya sehingga aktivitasnya dipengaruhi oleh kesediaan karyawan-karyawannya untuk melakukan perilaku-perilaku inovatif dan spontan.

Berdasarkan perilaku dibawah ini yang paling penting meliputi:

- 1) Kerja sama, tingkat terhadapnya individu meminta bantuan dari rekan-rekan sejawatnya dan membantu mereka mencapai tujuan-tujuan organisasional.
- 2) Tindakan-tindakan protektif, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan menghilangkan ancaman-ancaman terhadap organisasi.
- 3) Gagasan-gagasan konstruktif, tingkat terhadapnya karyawan akan memberikan sumbangan gagasan-gagasan konstruktif dan kreatif untuk memperbaiki perusahaan.

- 4) Pelatihan diri, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan terikat dalam program-program pelatihan diri untuk membantu perusahaan mengisi kebutuhan akan tenaga-tenaga yang terlatih secara lebih baik.
- 5) Sikap-sikap yang menguntungkan, tingkat rendahnya para karyawan berjuang mengembangkan sikap-sikap menguntungkan tentang organisasi diantara mereka sendiri, pelanggan dan masyarakat umum.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Bernardin & Russel (2010) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator, antara lain sebagai berikut:

- 1) Kualitas (*Quality*)
Merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas (*Quantity*)
Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu (*Timeliness*)
Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- 4) Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*)
Merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- 5) Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*)
Merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain dan juga pada bawahan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2017 hal. 75) indikator-indikator kinerja

adalah meliputi:

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- 2) Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- 3) Keandalan Kerja
Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti intruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
- 4) Sikap Kerja
Sikap kerja yang dimiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta bekerja sama.

2. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2015 hal. 35-37) mengemukakan bahwa “Kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Hal ini menjelaskan bahwa untuk melakukan pekerjaan di butuhkan kemampuan agar dapat mendukung dan melakukan pekerjaan yang diharapkan pada suatu perusahaan.

Menurut Gibson (2006 hal. 96) “Kemampuan merupakan suatu karakter yang dimiliki seseorang atau yang diperoleh melalui belajar, yang menyebabkan seseorang dapat melakukan sesuatu secara mental atau fisik”. Kemampuan berkenan dengan kapasitas setiap orang untuk melakukan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga adalah penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Wursanto (2003 hal. 301) “Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan

persoalan yang dihadapinya”. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan didalam 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. 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 ataupun perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu, untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

b. Faktor Kemampuan Kerja Karyawan

Menurut Robbins (2001 hal. 37) Kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat perlu diperhatikan. Karyawan harus memiliki kemampuan individu yang cukup baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (intelektual/mental), yaitu:

- 1) Kemampuan Fisik
Merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan dalam bekerja.
- 2) Kemampuan Intelektual
Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental. Ada enam dimensi kemampuan non fisik yang paling penting, yaitu:
 - a) Ingatan (*Memori*)
Kemampuan untuk mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya (menyebutkan, menguraikan, mengidentifikasi, menyatakan).
 - b) Memahami (*Comprehension*)

- Kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui (menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya).
- c) Menerapkan (*Application*)
Kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada kondisi yang sebenarnya (rumus, metode, prinsip).
 - d) Analisa (*Analysis*)
Kemampuan untuk menjabarkan obyek kedalam komponen yang berkaitan satu sama lainnya (menggambarkan, membedakan, memisahkan, mengelompokkan, dan sebagainya).
 - e) Sintesa (*Synthesis*)
Kemampuan untuk menyusun atau menghubungkan formulasi-formulasi yang ada.
 - f) Evaluasi (*Evaluation*)
Kemampuan untuk melakukan penilaian atau justifikasi terhadap obyek dengan menggunakan kriteria yang telah ada.

Menurut Handoko dalam Binardi (2013 hal.12) menjelaskan bahawa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- 1) Faktor pendidikan formal
- 2) Faktor pelatihan
- 3) Faktor pengalaman kerja

Diperlukan pengujian (tes) yang mengukur dimensi kemampuan intelektual (Kecerdasan Khusus) dan merupakan hal yang kuat terhadap kinerjanya. Kemampuan seseorang karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari hasil kerjanya, yaitu bila karyawan tersebut bisa menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan baik, efektif dan efisien. Secara konseptual kemampuan adalah tingkat kecerdasan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta kepandaianya menyesuaikan dengan lingkungan kerja.

Adapun variabel operasionalnya berupa kemampuan teknis yaitu kemampuan karena menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dibebankan

kepadanya meliputi pengetahuan kerja dan keterampilan. Kemampuan perilaku adalah kemampuan yang berkaitan dengan kepandaian seseorang untuk berhubungan dengan orang lain. 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, rasa tau etnik.

c. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Kerena 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 Soeroto (2008) 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 tetapi mencakup ketahanan, keuletan fisik, dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
- 3) Upaya agar seseorang telah memiliki kemampuan kerja adalah memperkerjakannya 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.

d. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2005) Untuk mengetahui seorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada dibawah 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 didalamnya 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 Bambang (2003 hal. 90) Indikator kemampuan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Pengetahuan (*Knowledge*)
 Kemampuan pengetahuan adalah pemahaman yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi termasuk pengetahuan tentang pekerjaannya dalam pencapaian kinerja yang diharapkan, (Mangkunegara, 2000 hal. 67).
 Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya tugas yang dibebankan karyawan, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Dan sebaliknya bagi karyawan yang tidak mempunyai pengetahuan cukup, maka hasil kerjanya akan tidak memuaskan.
- 2) Kemampuan Keterampilan/Kompetensi (*Skill*)
 Kemampuan keterampilan adalah kemampuan keterampilan yang berkaitan dengan tugas individu dan juga merupakan kemampuan psikomotorik dari seorang karyawan dengan dilihat dari teknik atau cara pekerja melaksanakan pekerjaannya. Semakin terampil karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya maka lebih cepat dan mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan juga.
 Kompetensi (*skill*) yaitu kemampuan, kecakapan dan kapasitas seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, (Robbins, 2001 hal. 37; Syah, 2000 hal. 230).
- 3) Kemampuan Potensi
 Kemampuan sikap merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut (Bambang, 2003 hal. 90). Menurut Katz dan Rao (1996 hal. 155) kemampuan digolongkan ke dalam 4 golongan, yaitu:
 - a) Kemampuan teknis
 Kemampuan teknis ini mencakup pengertian mengenai suatu aktivitas khusus dan kecakapan didalamnya, terutama yang menyangkup metode-metode, proses-proses, prosedur-prosedur, dan juga teknik-teknik. Kemampuan teknis ini mencakup pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang berkaitan dengan berbagai teknologi dan proses.
 - b) Kemampuan manajerial
 Kemampuan ini sangat penting bagi para manajer atau kepala unit karena dibutuhkan pengetahuan tentang berbagai sistem manajemen dan teknik maupun keterampilan untuk mengembangkan dan memanfaatkannya.
 - c) Kemampuan perilaku

Kemampuan ini sangat penting bagi eksekutif puncak dimana berhubungan dengan kepandaian. Dalam hal tersebut mencakup pengetahuan tentang proses, perilaku, sikap maupun keterampilan.

d) Kemampuan konseptual

Kemampuan ini meliputi kemampuan untuk melihat perusahaan secara keseluruhan karena meliputi kemampuan memvisualisasikan bagaimana kedepannya suatu perusahaan. Kemampuan ini harus dimiliki para kepala unit dan manajer umum.

Menurut Robbins (2005) “Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan”. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan. Pimpinan dan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang/personil ke arah tujuan yang dicita-citakan. Akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figure dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lambat, karena ia tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Menurut Suwatno dan Priansa (2018 hal. 166) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk

melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Menurut Sudamanto (2009 hal. 133) “Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama”.

Menurut Anoraga ((2003 hal. 2) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusan bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Robbins (2006 hal. 432) menyatakan “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”. Kouzes dan Posner (2004 hal. 3) mengatakan “Kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa”. Sedangkan Tzu dan Cleary (2002 hal. 5) berpendapat “Kepemimpinan adalah sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian, dan ketegasan”. Kartono (2005 hal. 153) menyatakan “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah

direncanakan”. Veithzal Rivai (2004 hal. 65) menyatakan “Kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain”.

Berdasarkan penjelasan tentang definisi kepemimpinan tersebut dapatlah ditarik beberapa simpulan, yaitu bahwa:

- 1) Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pimpinan.
- 2) Kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi. Kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya.
- 3) Kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi.

b. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Menurut T. Hani Handoko (2009 hal. 299) agar kelompok berjalan dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama:

- 1) Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*) atau pemecahan masalah.
Fungsi ini menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
- 2) Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group maintenance*) atau sosial.
Fungsi ini mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat, dan sebagainya.

Menurut Adair dalam Suwatno (2018 hal. 148) fungsi kepemimpinan yaitu:

- 1) Perencanaan yaitu :
 - a) mencari semua informasi yang tersedia
 - b) mendefinisikan tugas
 - c) maksud atau tujuan kelompok

- d) membuat rencana yang dapat terlaksana (dalam kerangka membuat keputusan yang tepat).
- 2) Pemrakarsaan yaitu :
 - a) memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran atau rencana
 - b) menjelaskan mengapa menetapkan saran atau rencana merupakan hal yang penting
 - c) membagi tugas pada anggota kelompok
 - d) menetapkan standar kelompok.
- 3) Pengendalian yaitu :
 - a) memelihara antara kelompok
 - b) mempengaruhi tempo
 - c) memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan
 - d) menjaga relevansi diskusi
 - e) mendorong kelompok mengambil tindakan/keputusan.
- 4) Pendukung yaitu :
 - a) mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka
 - b) memberi semangat pada kelompok/individu
 - c) menciptakan semangat tim
 - d) meredakan ketegangan dengan humor
 - e) meredakan perselisihan atau meminta orang lain meyelidikinya.
- 5) Penginformasian yaitu :
 - a) memperjelas tugas atau rencana
 - b) memberi informasi baru pada kelompok, seperti melibatkan mereka
 - c) menerima informasi dari kelompok
 - d) membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang masuk akal.
- 6) Pengevaluasian yaitu :
 - a) mengevaluasi kelayakan gagasan
 - b) menguji konsekuensi solusi yang diusulkan
 - c) mengevaluasi prestasi kelompok
 - d) membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada.

c. Sifat-sifat Kepemimpinan

Menurut Kartono (2009 hal. 44-47) yang mengemukakan sepuluh sifat seorang pemimpin sebagai berikut :

- 1) Energi jasmaniah dan mental (*physical and nervous energy*).

- 2) Kesadaran akan tujuan dan arah (*A sense of purpose and direction*).
- 3) Antusiasme (*enthusiasm*; semangat, kegairahan, kegembiraan yang besar)
- 4) Keramahan dan kecintaan (*friendliness and affection*).
- 5) Integritas (*integrity*; keutuhan, kejujuran, ketulusan hati)
- 6) Penguasaan teknis (*technical mastery*).
- 7) Ketegasan dalam mengambil keputusan (*decisiveness*).
- 8) Kecerdasan (*intelligence*).
- 9) Keterampilan mengajar (*teaching skill*).
- 10) Kepercayaan (*faith*).

Menurut Edwin Ghiselli dalam T.Hani Handoko (2009 hal. 297) sifat-sifat kepemimpinan yang efektif yaitu:

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Ketegasan (*decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 4) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

d. Indikator Kepemimpinan

Yukl (2015 hal. 11) menjelaskan indikator keefektifan kepemimpinan dapat dihasilkan dari beberapa pendekatan umum yang sering digunakan yaitu sebagai berikut:

- 1) Pendekatan ciri.
Pendekatan ini menekankan pada sifat pemimpin seperti kepribadian, kecerdasan, motivasi, keahlian, dalam berkomunikasi, kemampuan dalam mengawasi, dan

- keterampilan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.
- 2) Pendekatan perilaku.
Pendekatan perilaku menekankan pada bagaimana pemimpin menggunakan waktunya dan pola, aktivitas, tanggung jawab, dan fungsi khas untuk pekerjaan material. Selain itu pendekatan ini juga memperhatikan bagaimana para manager mengatasi permintaan, keterbatasan, dan konflik peran dalam pekerjaan mereka.
 - 3) Pendekatan kekuasaan-pengaruh.
Pendekatan kekuasaan-pengaruh (*power-influence*) menaruh perhatian pada proses pengaruh yang terjadi antara pemimpin dengan pengikutnya.
 - 4) Pendekatan situasi.
Pendekatan situasi (*situational approach*) menekankan pentingnya faktor konteks yang mempengaruhi proses kepemimpinan. Beberapa situasi yang penting yaitu karakteristik pengikut, pekerjaan yang dilakukan oleh unit pemimpin, jenis organisasi, dan sifat lingkungan eksternal.

Menurut Wahjosumidjo (2011 hal. 154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Bersifat adil
Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan anatara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Memberi sugesti
Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting didalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.
- 3) Mendukung tujuan
Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

- 4) Katalisator
Seorang pemimpin dikatakan berperan sbagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.
- 5) Menciptakan rasa aman
Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilasanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimis didalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.
- 6) Sebagai wakil organisasi
Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinanya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.
- 7) Sumber inspirasi
Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif kearah tercapainya tujuan organisasi.
- 8) Bersikap menghargai
Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu keawajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nawai (2003) “Kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung berpusat pada kinerja karyawan”.

Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif” banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para kinerjanya merasa senang dalam pekerjaannya, selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai.

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya. Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor pengetahuan, kemampuan, keterampilan, motivasi, dan peran individu yang bersangkutan. Kinerja individu ini akan mempengaruhi kinerja kelompok dan akhirnya kinerja ini akan mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja kelompok juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan karakteristik tim. Sementara kinerja karyawan dipengaruhi oleh beragam karakteristik organisasi. Nayano dalam Soeharto (2004 hal. 97) “Apabila karyawan memiliki kemampuan pendidikan formal yang ditempuh, pendidikan non formal, tingkat pengalaman kerja yang

dimiliki, tingkat keinginan (kemauan), maka akan mampu mendorong kinerjanya”.

Kemampuan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam mencapai kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan maksimal. Semakin tinggi kemampuan kerja karyawan berarti karyawan tersebut semakin terampil. Demikian juga semakin tinggi keterampilan semakin mampu karyawan bekerja dengan baik.

Mangkunegara (2017 hal. 67) “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dalam perusahaan adalah “faktor kemampuan”.



Gambar II.I
Pengaruh X1 Terhadap Y

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

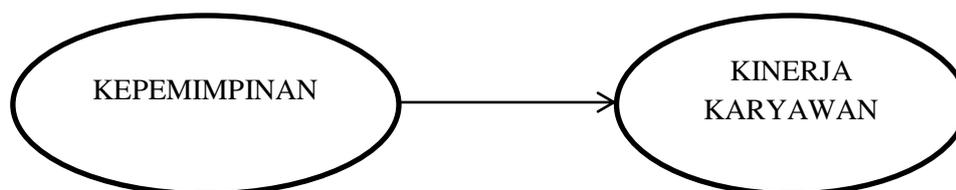
Menurut Ishak dan Tanjung (2003) “Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan tertentu”.

Kepemimpinan merupakan suatu sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin, yang dalam penerapannya mengandung konsekuensi terhadap diri si pemimpin, antara lain harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat, harus berani menerima risiko sendiri, harus berani bertanggung jawab

sendiri, dan perlu diingat bahwa tanggung jawab tidak boleh didelegasikan ke bawah.

Menurut Ranupanjoyo (2002) kepemimpinan adalah tingkah laku yang mempengaruhi orang, agar mereka memberikan kerja samanya dalam mencapai suatu tujuan yang menurut pertimbangan adalah perlu dan bermanfaat bagi kemajuan organisasi, karena itu peran pemimpin sangat dibutuhkan demi tujuan organisasi.

Kepemimpinan sangat dibutuhkan guna membentuk organisasi yang efektif dan efisien, karena peranan kepemimpinan juga dapat mendorong prestasi kerja. Griffin (2003) “Hal ini disebabkan pemimpin merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.” Semakin baik kepemimpinan yang dijalankan diinstansi/perusahaan, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis kedua penelitian ini, yaitu:



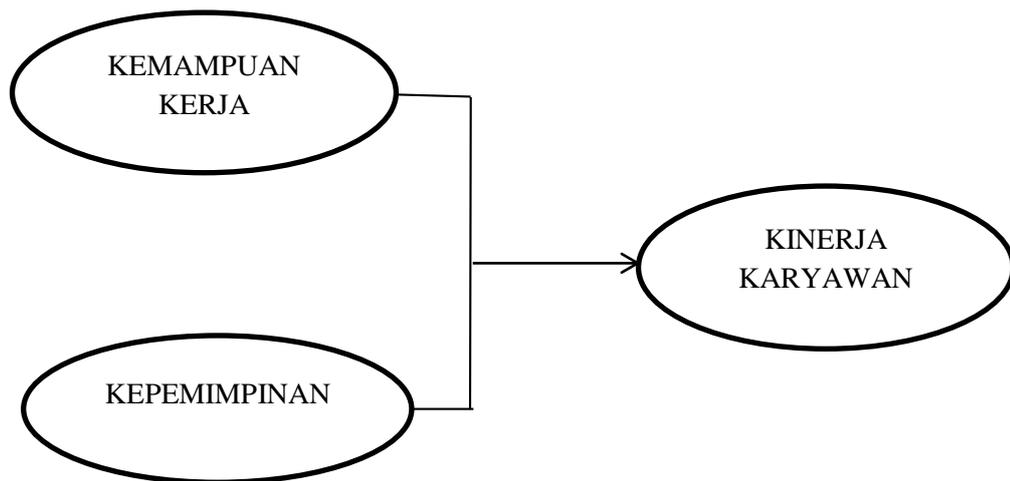
Gambar II.2
Pengaruh X2 Terhadap Y

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya

kinerja perusahaan. Kinerja karyawan adalah keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Hal ini terlihat dari karyawan dengan kemampuan kerja yang rendah cenderung mempunyai kinerja yang rendah pula. Sedangkan karyawan dengan kemampuan kerja yang tinggi sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi pula, dan dengan adanya kepemimpinan yang tepat maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II.3

Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Dari kerangka konseptual diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar.

2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar.
3. Kemampuan kerja dan kepemimpinan secara sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Menurut Sugiyono (2016, hal. 7) “Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis”. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Indikator kinerja menurut Bernardin dan Russel (2003) yaitu:

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas biaya e. Hubungan antar perseorangan

Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2009 hal. 75)

2. Kemampuan kerja (X1) adalah kemampuan seorang karyawan untuk meningkatkan hasil kualitas kerjanya lebih baik dari yang dicapai sebelumnya. Indikator dari kemampuan kerja karyawan, Menurut Bambang (2003:90) Indikator kemampuan adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator Kemampuan Kerja (X1)

Variabel	Indikator
Kemampuan Kerja	a. Kemampuan Pengetahuan b. Kemampuan Keterampilan c. Kemampuan Potensi

Sumber: Bambang (2003 hal. 90)

3. Kepemimpinan (X2) merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan.

Tabel III.3
Indikator Kepemimpinan (X2)

Variabel	Indikator
Kepemimpinan (X1)	a. Bersifat adil b. Memberi sugesti c. Mendukung Tujuan d. Katalisator e. Menciptakan rasa aman f. Sebagai wakil organisasi g. Sumber inspirasi h. Bersikap menghargai

Sumber: Wahjosumidjo (2011 hal. 154)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian: Perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar

Alamat : Jln. Sudirman No. 3-14

Waktu Penelitian : Pada bulan November 2018 - selesai.

Tabel III.4. Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Nov '18				Des '18				Jan '19				Feb '19				Mar '19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■	■																		
2	Interview			■	■																
3	Peng. Data					■	■														
4	Riset							■	■												
5	Pengumpula									■	■	■	■								
6	Pengolahan													■	■	■	■				
7	Penulisan																	■	■	■	■
8	Bimbingan																			■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016 hal.80) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan kaarakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar dibagian *Debt Collection Skills* berjumlah 73 orang dapat dilihat pada table berikut:

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016 hal. 85) “Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Hal ini disebabkan sedikitnya populasi, sehingga sampel penelitian ini sebanyak 73 orang karyawan *Debt Collection Skill* Perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar. Adapun tugas karyawan *Debt Collection Skill* yaitu:

- a. Melakukan penagihan
- b. Melakukan kesepakatan dengan konsumen
- c. Mengingatkan konsumen
- d. Melakukan tarik barang

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner (*angket*)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis.

Lembar kuesioner yang diberikan kepada responden dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat Setuju” sampai “Sangat Tidak Setuju” dan setiap jawaban diberikan bobot nilai:

Tabel III.5 : Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016 hal. 94)

Agar hasil kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidak nya instrument penelitian yang dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Rumus statistik untuk pengujian validitas, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 183)

Dimana:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program *Computer Statiscal Program For Science* (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas konstruk. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item instrument tersebut tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item dalam instrumen penelitian.

Uji validitas dalam penelitian dilakukan kepada 30 orang yang merupakan karyawan Adira Finance bagian *Debt Collection Skills* di Jalan Asahan Komp. Mega Land No. 19-20. Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk masing-masing variabel:

1) Validitas Kinerja Karyawan

Tabel III.6

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,890	0,000	Valid
Item 2	0,890	0,000	Valid
Item 3	0,878	0,000	Valid
Item 4	0,964	0,000	Valid
Item 5	0,964	0,000	Valid
Item 6	0,964	0,000	Valid
Item 7	0,538	0,002	Valid
Item 8	0,795	0,000	Valid
Item 9	0,878	0,000	Valid
Item 10	0,538	0,002	Valid

Sumber: Data Diolah (2019)

Dari pengujian validitas diatas pada tabel III.6 menunjukkan bahwa dari semua pernyataan tersebut boleh dilanjutkan untuk pengujian reabilitas karena status pernyataan semua valid.

2) Validitas Kemampuan Kerja

Tabel III.7

Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X1)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1.	0,097	0,000	Valid
Item 2	0,097	0,000	Valid
Item 3	0,097	0,000	Valid
Item 4	0,440	0,015	Valid
Item 5	0,535	0,002	Valid
Item 6	0,971	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah (2019)

Dari pengujian validitas diatas pada tabel III.7 menunjukkan bahwa dari semua pernyataan tersebut boleh dilanjutkan untuk pengujian reabilitas karena status pernyataan semua valid.

3) Validitas Kepemimpinan

Tabel III.8

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X₂)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,416	0,000	Valid
Item 2	0,370	0,001	Valid
Item 3	0,425	0,000	Valid
Item 4	0,511	0,000	Valid
Item 5	0,476	0,000	Valid
Item 6	0,431	0,000	Valid
Item 7	0,522	0,000	Valid
Item 8	0,463	0,000	Valid
Item 9	0,501	0,000	Valid
Item 10	0,484	0,000	Valid
Item 11	0,407	0,000	Valid
Item 12	0,420	0,000	Valid
Item 13	0,206	0,000	Valid
Item 14	0,392	0,001	Valid
Item 15	0,307	0,008	Valid
Item 16	0,466	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah (2019)

Dari pengujian validitas diatas pada tabel III.7 menunjukkan bahwa dari semua pernyataan tersebut boleh dilanjutkan untuk pengujian reabilitas karena status pernyataan semua valid.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya instrument yang valid diuji reliabilitas nya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbanch's Alpha > 0,60 maka penelitian tersebut dianggap reliabel.

$$r_{11} = \frac{[K] [\Sigma \sigma b^2]}{[(K-1)] [\sigma^2]}$$

(Juliandi, dkk, 2014 hal. 86)

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

$\Sigma \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σ^2 = varians total

Kriteria pengujiannya:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0.60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien $\text{alpha} \leq 0.60$ maka reliabilitas kurang baik.

Butir instrument yang tidak valid (tidak benar/ salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item dalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket. Selanjutnya item instrument yang valid diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel III.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kemampuan Kerja (X ₁)	0,896	Reliabel
Kepemimpinan (X ₂)	0,759	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,947	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2019)

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$).

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data menurut jenjang keilmuannya statistika dibedakan menjadi dua, yaitu statistika deskriptif dan statistika inferensial.

1. Analisis statistika deskriptif

Menurut Sugiyono (2016 hal. 147) analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis satatistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Nilai minimum yaitu nilai terendah atau nilai terkecil yang dijawab responden dalam kuesioner penelitian. Dan nilai maksimum yaitu nilai tertinggi atau terbesar yang dijawab responden dalam kuesioner penelitian.
- b. *Mean* (pengukuran tendensi sentral) yaitu nilai rata-rata dari jawaban responden dari pertanyaan kuesioner penelitian.
- c. Penghitung penyebaran data melalui rata-rata standar deviasi.
- d. Penghitung presentase setuju terdiri dari kategori jawaban sangat setuju, dan setuju. Perhitungan presentase tidak setuju terdiri dari kategori jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Analisis Statistika Inferensial

Menurut Sugiyono (2016 hal. 148) “Statistika inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi”. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel

diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random.

Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini:

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Siugiyono, 2016 hal. 188)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Kemampuan kerja

X_2 = Kepemimpinan

Sebelum melakukan analisis berganda, agar didapat perkiraan yang efisien dan tidak biasa maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Karena menggunakan regresi linier berganda, ada beberapa uji persyaratan yang disebut dengan uji asumsi klasik. Penggunaan analisis regresi dalam statistik harus bebas dari asumsi-asumsi klasik. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residul suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas.

e. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat

(Y) Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

$$t = \frac{rxy\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-rxy)^2}}$$

(Sugiyono, 2016 hal. 194)

Keterangan:

t = Nilai hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyak nya pasangan rank

Tahap-tahap:

Dimana :

r = korelasi antara variabel defenden dan independen yang ditentukan

n = jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel.

Dengan tariff signifikan 5% uji dua pihak dandk = n – 2

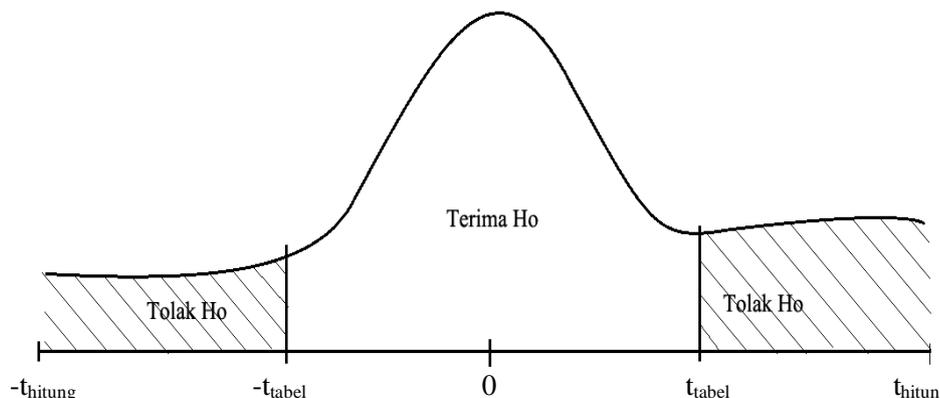
Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut:

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas variabel terikat.
- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Pengujian

$H_0 : r_{x_1y} = 0$, artinya tidak ada pengaruh kemampuan kerja/kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : r_{x_1y} \neq 0$, artinya ada pengaruh kemampuan kerja/kepemimpinan terhadap kinerja karyawan



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis.

f. Uji Simultan (Uji f)

Uji F dikenal dengan uji simultan yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, atau untuk menguji apakah model regresi yang akan kita buat baik signifikan atau tidak signifikan. Uji F dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2016 hal. 192)

Keterangan:

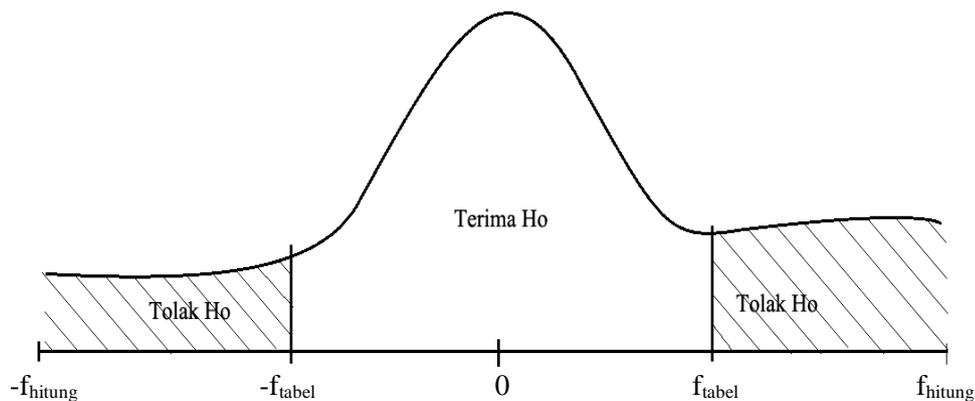
F_h = nilai F_{hitung} yang selanjutnya dibanding dengan F_{tabel}

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Ataupun dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

F_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria Pengujian:

- Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_0 ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$.
- Signifikan jika H_0 ditolak dan H_0 diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$.

g. Uji determinasi (R- Square)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat berapa besar kontribusi variabel X_1 (kepemimpinan) dan X_2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan). Dalam hal ini menggunakan rumus:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2010 hal. 212)

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kinerja Y, 6 pernyataan untuk variabel X₁ dan 16 pernyataan untuk variabel X₂, dimana yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan, variabel X₁ adalah kemampuan kerja dan variabel X₂ adalah kepemimpinan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 73 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *skala likert*.

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Y terikat (kinerja karyawan) maupun variabel X₁ dan X₂ bebas (kemampuan kerja dan kepemimpinan). Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis Kelamin Responen

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	72 orang	98,6%
2.	Perempuan	1 orang	1,4%
Jumlah		73 orang	100%

Sumber: Hasil Penelitian Angket (2019)

Dari data diatas diketahui mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 72 orang. Ini dikarenakan hanya satu perempuan yang mampu

dan mau mengambil beban tugas dibagian Debt Collection Skill di FIFGROUP Cabang Pematangsiantar.

b. Kelompok Usia

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

N0.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	18-25	10 orang	13,6%
2.	26-30	44 orang	60,3%
3.	>30	19 orang	26,1%
Jumlah		73 orang	100%

Sumber: Hasil Penelitian Angket (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 44 orang (60,3%), usia antar 18-25 tahun yaitu sebanyak 10 Orang (13,6%) dan usia antara >31 tahun sebanyak 19 orang (26,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bedasarkan usia responden didominasi pada kelompok deangan rentang usia 26-30 tahun. Sebab pada usia 26-30 tahun lebih memaksimalkan kinerjanya dan mampu mebawa kinerja FIFGROUP ke arah yang lebih baik.

c. Kelompok Pendidikan

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	36 orang	49,3%
2.	D3	12 orang	16,4%
3.	S1	25 orang	34,2%
Jumlah		73 orang	100%

Sumber: Hasil Penelitian Angket (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA yaitu masing-masing sebanyak 36 orang (49,3%). Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pendidikan responden lebih didominasi tamatan SMA dikarenakan syarat minimal melamar kerja di FIFGROUP adalah lulusan SMA.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV.4
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	27	37,0	26	35,6	16	21,9	4	5,5	0	0	73	100
2.	4	5,5	33	45,2	30	41,1	6	8,2	0	0	73	100
3.	19	26,0	14	19,2	27	37,0	13	17,8	0	0	73	100
4.	0	0	27	37,0	33	45,2	13	17,8	0	0	73	100
5.	0	0	27	37,0	32	43,8	14	19,2	0	0	73	100
6.	1	1,4	30	41,1	06	35,6	16	21,9	0	0	73	100
7.	5	6,8	26	35,6	29	39,7	13	17,8	0	0	73	100
8.	10	13,7	17	23,3	32	43,8	14	19,2	0	0	73	100
9.	18	24,7	16	21,9	29	39,7	10	13,7	0	0	73	100
10.	32	43,8	22	30,1	12	16,4	7	9,6	0	0	73	100

Sumber: Data Diolah (2019)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 37,0%. Karena kebanyakan karyawan ingin meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.
- b. Jawaban responden tentang pengetahuan kerja yang sangat mendukung kualitas pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,2%. Karena

karyawan merasa jika pengetahuan tinggi maka sangat mendukung kualitas pekerjaan yang mereka kerjakan.

- c. Jawaban responden tentang berusaha untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 37,0%. Karena karyawan telah berusaha untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- d. Jawaban responden tentang pencapaian target kerja yang dihasilkan sesuai dengan kemampuan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 45,2%. Karena kebanyakan karyawan merasa target kerja yang telah mereka hasilkan sesuai dengan kemampuannya.
- e. Jawaban responden mampu mencapai target dengan beban yang telah ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 43,8%. Karena dominan karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.
- f. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41,1%. Karena karyawan sangat berhati-hati dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.
- g. Jawaban responden tentang dapat menggunakan alat-alat kantor dengan baik dan sempurna, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 39,7%. Karena karyawan menggunakan alat-alat kantor dengan baik.
- h. Jawaban responden tentang berusaha untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 43,8%. Karena setiap karyawan

berusaha untuk melaksanakan pekerjaan mereka agar mendapatkan hasil yang maksimal.

- i. Jawaban responden tentang dapat menghargai pendapat dan keputusan antar kelompok kerja baik atasan maupun bawahan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 39,7%. Karena karyawan menghargai pendapat dan keputusan kelompok kerja maupun atasan.
- j. Jawaban responden tentang memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43,8%. Karena karyawan berinisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan jawaban responden terkait tentang kinerja karyawan (Y) diatas sebagian besar karyawan FIFGROUP menjawab setuju 54 responden (73,9%), pada pernyataan nomor 10 tentang saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju 46 responden (63%), pada pernyataan nomor 4 tentang pencapaian target kerja yang saya hasilkan sesuai dengan kemampuan saya. Dan sebagian karyawan menjawab tidak setuju 46 responden (63%), pada pernyataan nomor 5 tentang mampu mencapai target dengan beban yang telah ditentukan.

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Kemampuan Kerja (X₁)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	17	23,3	29	39,7	22	30,1	5	6,8	0	0	73	100
2.	15	20,5	29	39,7	21	28,8	8	11,0	0	0	73	100
3.	15	20,5	34	46,6	19	26,0	5	6,8	0	0	73	100
4.	2	2,7	53	72,6	15	20,5	3	4,1	0	0	73	100
5.	1	1,4	59	80,8	8	11,0	5	6,8	0	0	73	100
6.	1	1,4	63	86,3	7	9,6	2	2,7	0	0	73	100

Sumber: Data Diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang memiliki pendidikan yang sangat mendukung dalam pekerjaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39,7%. Karena karyawan memiliki pendidikan yang sangat mendukung.
- b. Jawaban responden tentang dapat berfikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39,7%. Karena karyawan dapat berfikir cepat dalam memecahkan masalah.
- c. Jawaban responden cepat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46,6%. Karena karyawan cepat dalam beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan.
- d. Jawaban responden tentang mampu melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 72,6%. Karena karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan rapi serta teliti.
- e. Jawaban responden tentang memiliki kesadaran untuk selalu mengacu pada prosedur kerja dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 80,8%. Karena karyawan memiliki kesadaran dan tanggung jawab untuk selalu mengacu pada prosedur kerja.
- f. Jawaban responden tentang menerima pembekalan pengetahuan dan keterampilan dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 86,3%. Karena karyawan menerima pembekalan pengetahuan dan keterampilan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan jawaban responden terkait tentang kemampuan kerja (X_1) diatas sebagian besar karyawan FIFGROUP menjawab setuju 64 orang (87,7%),

pada pernyataan nomor 6 tentang saya menerima pembekalan pengetahuan dan keterampilan dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebagian karyawan FIFGROUP menjawab tidak setuju 29 orang (39,8%), pada pernyataan nomor 2 tentang saya dapat berfikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan.

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X₂)

No. Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0	47	64,4	26	35,6	0	0	0	0	73	100
2.	0	0	42	57,5	26	35,6	5	6,8	0	0	73	100
3.	0	0	45	61,6	17	23,3	11	15,1	0	0	73	100
4.	0	0	35	47,9	26	35,6	12	16,4	0	0	73	100
5.	0	0	42	57,5	17	23,3	14	19,2	0	0	73	100
6.	0	0	41	56,2	21	28,8	11	15,1	0	0	73	100
7.	0	0	29	39,7	28	38,4	16	21,9	0	0	73	100
8.	0	0	45	61,6	20	27,4	8	11,0	0	0	73	100
9.	0	0	34	46,6	31	42,5	8	11,0	0	0	73	100
10.	0	0	43	58,9	15	20,5	15	20,5	0	0	73	100
11.	0	0	36	49,3	24	32,9	11	15,1	0	0	73	100
12.	0	0	47	64,4	13	17,8	13	17,8	0	0	73	100
13.	0	0	3	4,1	69	94,5	1	1,4	0	0	73	100
14.	0	0	46	63,0	20	27,4	7	9,6	0	0	73	100
15.	0	0	47	64,4	23	31,5	3	4,1	0	0	73	100
16.	7	9,6	31	42,5	32	43,8	3	4,1	0	0	73	100

Sumber: Data Diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang memberi kesempatan pada karyawan untuk mengikuti seleksi jenjang kepegawaian sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64,4%. Karena karyawan diberi kesempatan untuk mengikuti seleksi jenjang kepegawaian sesuai dengan posisi yang dimiliki.
- b. Jawaban responden tentang tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57,5%. Karena karyawan merasa pemimpin tidak

membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas.

- c. Jawaban responden tentang memberikan teladan yang baik dan membagi pengalaman kerjanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61,6%. Karena karyawan menilai pemimpin mereka memberikan teladan yang baik dan membagi pengalaman kerjanya.
- d. Jawaban responden tentang memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47,9%. Karena karyawan merasa pemimpin mereka memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawannya.
- e. Jawaban responden tentang mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57,5%. Karena karyawan melihat pemimpin mereka mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja.
- f. Jawaban responden tentang pandai mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56,2%. Karena karyawan merasakan kedekatan pemimpin dalam upaya meningkatkan hasil kerja mereka.
- g. Jawaban responden tentang mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39,7%. Karena karyawan merasa pemimpin mereka kurang mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawannya.

- h. Jawaban responden tentang memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61,6%. Karena karyawan mendapatkan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar.
- i. Jawaban responden tentang berusaha untuk mencari alternatif penyelesaian jika dikantor terjadi kondisi ketidak harmonisan diantara para karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46,6%. Karena karyawan merasa pemimpin mereka selalu mencari alternatif penyelesaian jika dikantor terjadi ketidak harmonisan.
- j. Jawaban responden tentang membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58,9%. Karena pemimpin membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawannya.
- k. Jawaban responden tentang ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara bekerja yang benar kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49,3%. Karena karyawan melihat pemimpin ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara bekerja yang benar kepada mereka.
- l. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64,4%. Karena pemimpin bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan.
- m. Jawaban responden tentang berpenampilan rapi dan menarik, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 94,5%. Karena karyawan menilai bahwa pemimpinnya salalu berpenampilan rapid an menarik.

- n. Jawaban responden tentang berbicara menggunakan bahasa santun kepada karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63,0%. Karena pemimpin selalu berbicara menggunakan bahasa santun kepada seluruh karyawannya.
- o. Jawaban responden tentang memberi pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64,4%. Karena pemimpin selalu memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerjanya yang baik.
- p. Jawaban responden tentang menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidak didepan teman sekerjanya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 43,8%. Karena karyawan melihat pemimpin jarang menegur karyawan yang melakukan kesalahan saat tidak ada teman sekerjanya.

Berdasarkan jawaban responden terkait tentang kepemimpinan (X_2) diatas sebagian besar karyawan FIFGROUP menjawab setuju 47 orang (64,4%), pada pernyataan nomor 1, 12, 15 tentang 1) pemimpin memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti seleksi jenjang kepegawaian sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan, 12) pimpinan bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan dan 15) pimpinan memberi pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang baik. Sebagian karyawan FIFGROUP menjawab tidak setuju 70 Orang (95,9%), pada pernyataan nomor 13 tentang pimpinan berpenampilan rapi dan menarik.

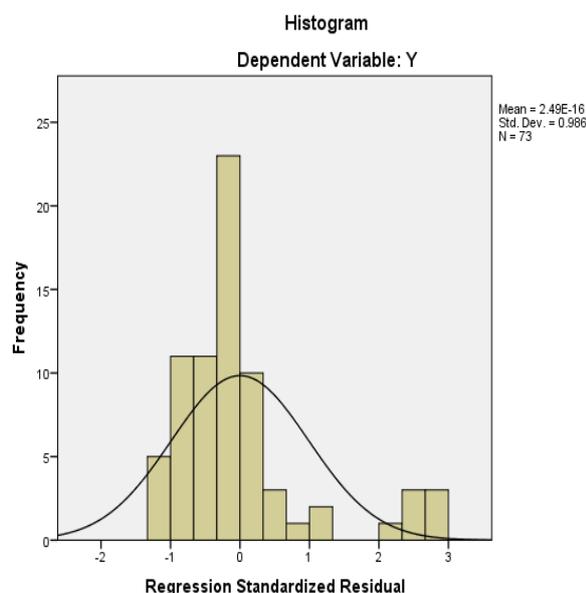
3. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estmation*).

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

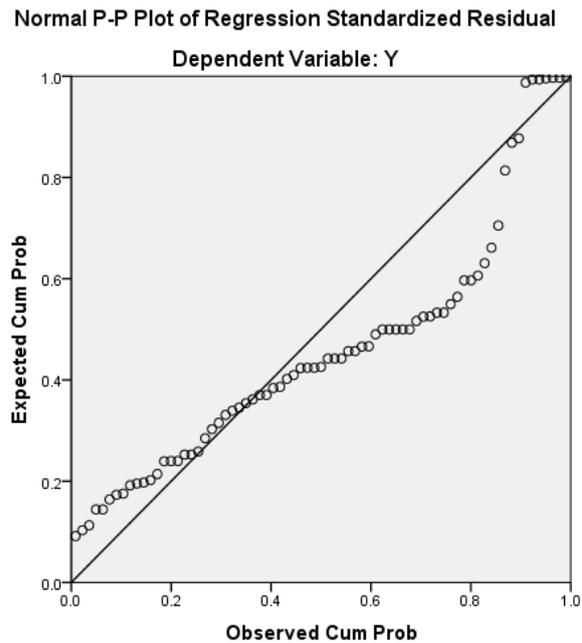
a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil transformasi data penelitian melakukan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut:



Gambar IV.1 Grafik Histogram
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas menunjukkan pola data dalam residual berdistribusi normal karena grafik tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Demikian pula dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik p-plot pada gambar IV.1 sebagai berikut :



Gambar IV.2 Normalitas
Sumber: Pengolahan Data (2019)

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen.

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 5.

Tabel IV.7
Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)			
1 Kemampuan Kerja (X1)	.318	.698	1.433
Kepemimpinan (X2)	.378	.698	1.433

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

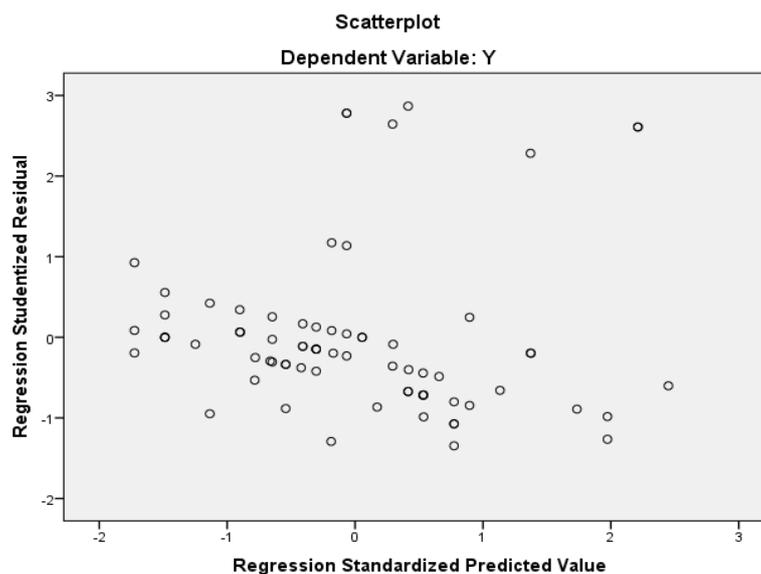
Sumber: Data Pengolahan SPSS (2019)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi < 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika variasi berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastitas.



Gambar IV.3 Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian “tidak terjadi heterokedastitas” pada model regresi.

4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV.8
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41.279	5.190		7.953	.000
1 Kemampuan Kerja (X1)	.466	.198	.318	2.358	.021
Kepemimpinan (X2)	.309	.110	.378	2.803	.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS (2019)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15.0 di dapat:

$$a = 41,279$$

$$b_1 = 0,466$$

$$b_2 = 0,309$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (kemampuan kerja dan kepemimpinan) adalah:

$$Y = 41,279 + 0,466 X_1 + 0,309 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 41,279 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu kemampuan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar sebesar 0,466.

Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,309$ menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar sebesar 0,309.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.9
Uji t

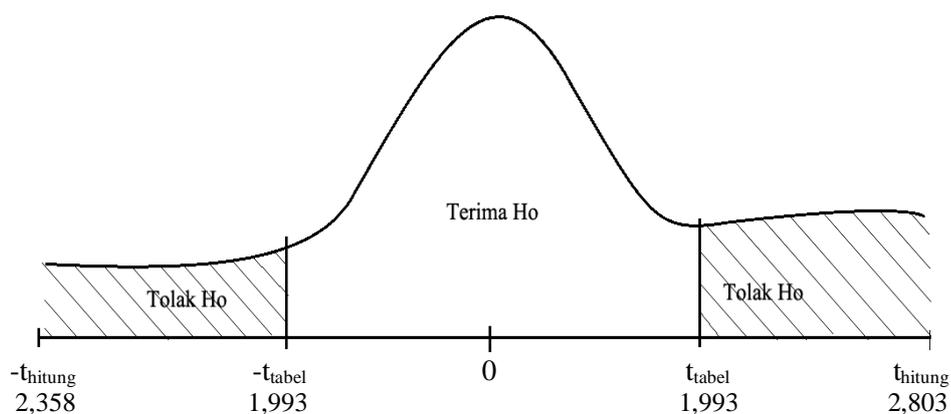
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41.279	5.190		7.953	.000
1 Kemampuan Kerja (X1)	.466	.198	.318	2.358	.021
Kepemimpinan (X2)	.309	.110	.378	2.803	.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

1) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

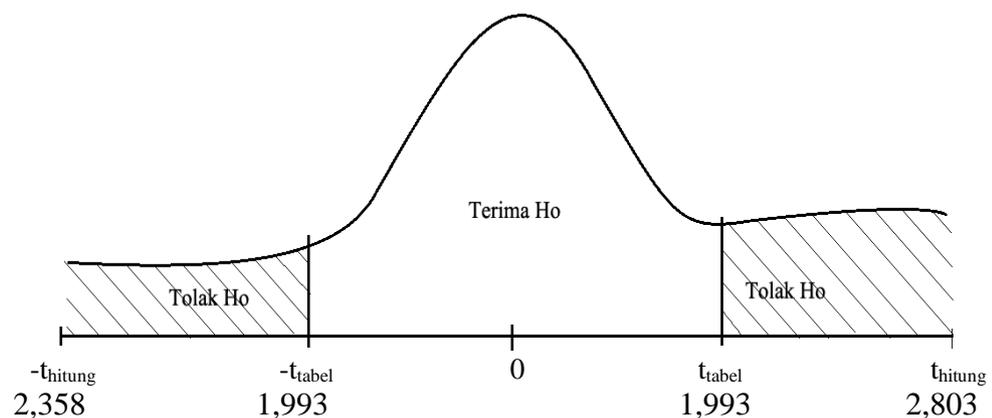
Dari tabel IV.9, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 2,358 > t_{tabel} 1,993$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa kemampuan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar IV.4 Hasil Hipotesis t

2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.9, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 2,803 > t_{tabel} 1,993$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa kepemimpinan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar IV.5 Hasil Hipotesis t

b. Pengujian Secara Serempak (Uji F)

Tabel IV.10
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.065	2	60.532	4.407	.016 ^b
	Residual	961.593	70	13.737		
	Total	1082.658	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Data Pengolahan SPSS (2019)

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 15.0, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1) $F_{hitung} = 4.407$

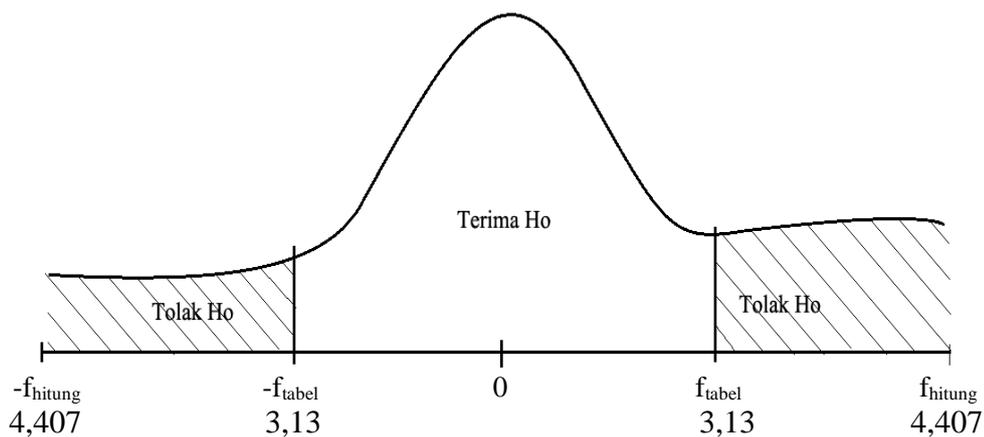
2) $F_{tabel} = 3.13$

Kriteria Pengujian:

1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} < 3,13$ atau $-F_{hitung} > -3.13$.

2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} > 3,13$ atau $-F_{hitung} < 3.13$.

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel IV.10 diatas dapat nilai F_{hitung} 4.407 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = n - k - 1 = 70$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3.13. Jadi $F_{hitung} 4.407 > F_{tabel} 3.13$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0.000 < 0.05$, maka H_a diterima dan (H_0 ditolak). Dari hasil perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar IV.5 Hasil Hipotesis F

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja digunakan korelasi ganda dan dengan melihat R -

Square akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV.11
Nilai Korelasi Ganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.334 ^a	.112	.086	3.70635

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Angka ini mengidentifikasikan bahwa kinerja karyawan (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh kemampuan kerja dan kepemimpinan (variabel independen) sebesar 11.2% sedangkan selebihnya 88,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti insentif, kompensasi, pengawasan dan lainnya.

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$= 0.112 \times 100\%$$

$$= 11.2\%$$

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kemampuan kerja dan kepemimpinan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel X₁ (kemampuan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar 2,358 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 1,993 dengan nilai signifikan $0.021 < 0.05$.

Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang ada pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar kemampuan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa kemampuan kerja yang positif harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dalam pekerjaannya. Kemampuan kerja yang harus dipertahankan dengan memanfaatkan potensi secara maksimal.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017 hal. 67) “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dalam perusahaan adalah “faktor kemampuan”. Nayano dalam Soeharto (2004 hal. 97) “Apabila karyawan memiliki kemampuan pendidikan formal yang ditempuh, pendidikan non formal, tingkat pengalaman kerja yang dimiliki, tingkat keinginan (kemauan), maka akan mampu mendorong kinerjanya”. Swart & March (2017) “Berbagai jenis pekerjaan dalam organisasi menuntut pengetahuan dan keterampilan serta sikap tertentu agar melaksanakan tugas dengan baik.”

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Yudha, dkk (2015) berhasil membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Saat kemampuan kerja karyawan mengalami penurunan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya saat kemampuan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hal ini juga didukung dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Zainal (2016)

berhasil membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka dapat disimpulkan 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 pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal inipun didukung dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Prasetyo, dkk (2015) berhasil membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Arini, dkk (2015) membuktikan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sama dengan hasil penelitian Setiawan & Siagian (2017) membuktikan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal inipun sama dengan hasil penelitian Muliharta (2015) membuktikan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel X_2 (kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} 2,803 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 1,993 dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada di FIFGROUP Cabang Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang ada harus tetap dipertahankan demi mencapainya hasil kerja yang baik. Sebagai pemimpin harus bisa mempengaruhi karyawan melalui komunikasi untuk mencapai tujuan bersama.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Ishak & Tanjung (2003) “Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan tertentu”. Griffin (2003) “Hal ini disebabkan pemimpin merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.”

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rego, dkk (2017) berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk memengaruhi banyak orang untuk mencapai tujuan institusi diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan institusi dalam rangka mencapai tujuan jika diterapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Hal ini juga didukung dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ismiyanto (2014) berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peranan pimpinan dalam organisasi sangat strategis, karena keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan, keterampilan dan kebijaksanaannya dalam pengambilan keputusan atau kebijakan serta mengelola seluruh sumber daya yang ada. Hal inipun didukung dan sejalan

dengan hasil penelitian yang dilakukan Hasibuan & Bahri (2018) berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Azizi (2012) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sama dengan hasil penelitian Marpaung (2014) membuktikan bahwa berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal inipun sama dengan penelitian Posuma (2013) membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi berganda linier untuk dua prediktor (kemampuan kerja dan kepemimpinan) ditunjukkan oleh hasil $F_{hitung} 4.407 > F_{tabel} 3.13$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0.000 < 0.05$, maka H_a diterima dan (H_o ditolak). Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut, diketahui nilai df pembilang adalah $k-1$ sehingga diketahui df pembilang $3-1 = 2$, sedangkan nilai df penyebut $n-k-1$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $73-2-1 = 70$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3.13 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $4.407 > 3.13$ dan dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar, artinya jika kemampuan kerja dan kepemimpinan dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Hal ini didukung dan sejalan dengan hasil penelitian Anggraeni & DP (2018) berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dan sejalan dengan hasil penelitian Verawati & Riana (2015) berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini sejalan dengan Grimes (2012), yang menyatakan bahwa pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan, pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi. Hal inipun juga didukung dan sejalan dengan hasil penelitian Zainal & Ismiyanto (2016) berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Alamsyah (2013) membuktikan bahwa kemampuan kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sama dengan hasil penelitian Posuma & Ketut (2015) membuktikan bahwa kemampuan kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal inipun sama dengan hasil penelitian Bahrum & Sinaga (2015) menyatakan bahwa kemampuan kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} 2.358 > t_{tabel} 1.993 dengan nilai signifikan $0.021 < 0.05$, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha=0.05$.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} 2.803 > t_{tabel} 1.993 dengan nilai signifikan $0.007 < 0.05$, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha=0.05$.
3. Kemampuan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar, yang ditunjukkan oleh hasil F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $4.407 > 3.13$ dengan sig $0.016 < 0.05$.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Hendaknya perusahaan memperhatikan tentang beban kerja atau target yang harus dicapai karyawan *Debt Collection Skill*. Untuk meningkatkan ketepatan waktu terkait pencapaian target, perusahaan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar sebaiknya mensosialisasikan tentang reward yang didapat

karyawan apabila dapat mencapai target seperti: pemberian bonus, kenaikan gaji, ataupun promosi jabatan.

2. Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar, khususnya bagian *Debt Collection Skill*. Sebaiknya perusahaan membuat pelatihan yang disertai *pre-test* dan *post-test* terkait pengetahuan karyawan dalam bidang pekerjaannya.
3. Untuk meningkatkan kepemimpinan yang baik pada FIFGROUP Cabang Pematangsiantar, sebaiknya pemimpin (Manajer Collection Section Head) memberikan contoh yang baik seperti: menunjukkan bagaimana caranya memperoleh nasabah ataupun konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Bangkit. (2013). "Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Danar Hadi Surakarta". *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 07 (02): 1-11.
- Anggraeni, Nenny. (2011). "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada STSI Bandung". *Jurnal Penelitian Pendidikan*. 12 (02): 46-62.
- Arini, Kiki Rindy., Mukzam, Mochammad Djudi & Ruhana, Ika. (2015). "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis*. 22 (01): 1-9.
- Bahrum, Syazhashah Putra & Sinaga, Ingrid Wahyuni. (2015). "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 03 (02): 135-141.
- Bernardin., Russel & Bambang. (2003). "Pembagian Kerja dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Kediri", *Trunojoyo Journal Economics*. 03 (02): 44-70.
- Djuremi., Hasiolan, Leonardo Budi & Minarsih, Maria Magdalena. (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang". 02 (02): 1-14.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Siti Maisarah & Bahri, Syaiful. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 01 (01): 71-80.
- Ismiyanto. (2014). "Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Central Artha Tegal". *Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen*. 29 (02): 152-165.
- Kartono, Kartini. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- DP, Mohd.Kurniawan. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karywan Percetakan Dinas Kota Palembang". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. 15 (01): 33-48.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, Bintang Sahala. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen KEMDIKBUD Senayan Jakarta". *Jurnal Ilmiah Widiyal*. 02 (01): 33-41.

- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Muliharta, Ketut. (2015). "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina". *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*. 05 (01): 1-14.
- Nawawi & Hadari, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Posuma, Chirstilia O. (2013). "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado". *Jurnal EMBA*. 01 (04): 646-656.
- Prasetyo, Dony Tri., Musadieg, Moch.Al & Iqbal, Mohammad. (2015). "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis*. 03 (01): 1-9.
- Robbins & P, Stephen. (2005). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 4, Prenhallindo, Jakarta.
- Setiawan, Alam Hidayat & Siagian, Hotlan. (2017). "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung". *AGORA*. 05 (03): 1-9.
- Soeroto. (2008). *Strategi Pembangunan Dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2, UGM Press, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Edisi Baru, Bandung : Alfabeta.
- Suprpta, Made., Sintaasih, Desak Ketut & Riana, I Gede. (2015). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 04 (06): 430-442.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Cetakan Keenam, Bandung : Alfabeta.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Balai Pustaka.
- Yudha, Choirul Anwar Satria., Suwasto, Bambang & Ruhana, Ika. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Fokus Ekonomi (FE)*. 07 (02): 83-93.
- Yukl (2015). "Hubungan Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Pegawai", *Jurnal Administrasi Bisnis*. 65 (01): 19-26.
- Zainal, (2016). "Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)". *Jurnal Katalogis*. 04 (06): 83-90.