

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*



Oleh:

YUDA YACUB IRAWAN PANE
NPM. 1305161055

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

YUDA YACUB IRAWAN PANE (1305161055) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan, Skripsi, 2017.

kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain motivasi kerja dan kemampuan kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. Sampel penelitian ini sebanyak 86 Responden. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi dan kuesioner lalu diuji menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (*R-Square*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada hasil penelitian Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja, adanya pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja, adanya pengaruh secara bersama-sama antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. Nilai *R-Square* adalah 0,424 atau 42,4% menunjukkan sekitar 42,4% Kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kemampuan kerja dan sisanya 57,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Kinerja (Y)

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Pertama – tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karunia –Nya sehingga skripsi yang berjudul: “ **Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan** “. Ini dapat diselesaikan dengan baik.

Dengan selesainya skripsi ini, maka ucapan terima kasih secara khusus dan dengan rasa hormat yang setinggi – tingginya diberikan kepada kedua orang tua, ayahanda **H.Yunus Pane** dan ibunda **Hj.Sukasih Lubis** yang tidak pernah lelah untuk selalu memberikan motivasi, dan yang selalu mendoakan untuk keberhasilan dan keselamatan selama menempuh dan menyelesaikan masa pendidikan.

Disadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerja sama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala – kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu disampaikan ucapan terima kasih sebesar – besarnya dan penghargaan setinggi – tingginya kepada Bapak Dr. Syaiful Bahri, M. AP. Selaku pembimbing yang telah dengan sabar, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, arahan, dan saran – saran yang sangat berharga selama menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya juga disampaikan kepada Bapak Dr. Agussani, M. AP selaku rector Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, atas segala fasilitas yang telah diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini. Terima kasih yang sebesar – besarnya kepada Bapak Zulaspan Tupi, SE. M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, kepada Bapak Januri, SE, M. Si selaku ketua Wakil Dekan I dan demikian juga halnya kepada Bapak Ade Gunawan, SE, M. Si selaku Wakil Dekan III, kepada Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M, Si selaku ketua Jurusan Manajemen , kepada Bapak Jufrizen SE, M. Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta seluruh Staf Pengajar dan Biro Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Ucapan terima kasih juga diberikan kepada keluarga besar H.Yunus Pane dan Hj.Sukasih Lubis yang selalu memberikan dukungan moril untuk terselesaikannya skripsi ini. Dan untuk sahabat – sahabat khususnya Rizky, Ricky, fazrin, Hermansyah, Irwansyah, Linda Mardiyah dan Dian Utari , terima kasih untuk waktu di masa kuliah.

Dan terima kasih juga kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT, amin yaa robbal 'alamin.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Medan, Desember 2016

Hormat Saya

Penulis

YUDA YACUB IRAWAN PANE

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi masalah	
C. Batasan dan Rumusan Masalah	
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	
BAB II LANDASAN TEORI.....	
A. Kajian Teori.....	
1. Kinerja Karyawan	
a. Pengertian kinerja karyawan.....	
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan	
c. Manfaat Kinerja	
d. Indikator Motivasi	
2. Motivasi Kerja	
a. Pengertian motivasi kerja	

b.	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....
c.	Teori-teori motivasi.....
d.	Indikator motivasi
3.	Kemampuan Kerja
a.	Pengertian kemampuan kerja.....
b.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan
c.	Indikator kemampuan.....
B.	Kerangka Konseptual.....
C.	Hipotesis.....
BAB III	METODE PENELITIAN.....
A.	Definisi Operasional
B.	Tempat Dan Waktu Penelitian.....
C.	Populasi Dan Sampel
D.	Teknik Pengumpulan Data
E.	Teknik Analisis Data.....
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....
A.	Hasil Penelitian.....
B.	Pembahasan
BAB IV	KESIMPULAN DAN SARAN
A.	Kesimpulan
B.	Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel.III-1 : Indikator kinerja	29
Tabel.III-2 : Indikator Motivasi	29
Tabel.III-3 : Indikator Kemampuan	30
Tabel.III-4 : Waktu penelitian.....	31
Tabel.III-5 : Jumlah Sampel.....	33
Tabel.III-6 : Skala Likert	34
Tabel.III-7 : Hasil uji validitas variabel Motivasi kerja	35
Tabel.III-8 : Hasil uji validitas variabel Kemampuan kerja	36
Tabel.III-9: Hasil uji validitas variabel Kinerja	36
Tabel.IV-1 : Skala Likert	43
Tabel.IV-2 : Berdasarkan usia.....	44
Tabel.IV-3: Berdasarkan jenis kelamin	44
Tabel.IV-4 : Berdasarkan tingkat pendidikan	45
Tabel.IV-5: Skor variabel Motivasi kerja	46
Tabel.IV-6: Skor variabel Kemampuan kerja	48
Tabel.IV-7: Indikator variabel Kinerja.....	50
Tabel.IV-8: Persamaan Regresi	52
Tabel.IV-9: Uji Multikolinieritas	55
Tabel.IV-10: Hasil Uji t	57
Tabel.IV-11: Hasil Uji f.....	60
Tabel.IV-12: Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 :Hubungan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.....	24
Gambar II-2 :Hubungan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan	25
Gambar II-3 :Hubungan Motivasi kerja dan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan	26
Gambar III-1 :Kriteria pengujian hipotesis secara parsial	41
Gambar III-2 :Kriteria pengujian hipotesis secara Simultan.....	42
Gambar IV-1 :Uji Normalitas	54
Gambar IV-2 :Uji Heterokedastisitas.....	54
Gambar IV-3 :Kriteria pengujian hipotesis 1	58
Gambar IV-4 :Kriteria pengujian hipotesis 2	59
Gambar IV-5 :Kriteria pengujian hipotesis 3	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar.II-1 : Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar.II-2 : Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar.II-3 : Hubungan Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar.II-4 : Kriteria Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	40
Gambar.II-5 : Kriteria Pengujian Hipotesis Secara Simultan	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur kemampuan karyawan berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Salah satu peran yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh perusahaan saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efisien.

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia adalah asset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Karena adanya sumber daya manusia, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan sehingga diharapkan kemampuan mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik, maka pihak manajer memperhatikan beberapa faktor penting seperti kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan teori Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:67) menyatakan kinerja seseorang

dipengaruhi oleh dua hal yaitu kemampuan dan motivasi. masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Motivasi perlu dilaksanakan suatu organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas karyawan jika didasarkan pada motivasi yang diberikan oleh atasan maka kinerja karyawan juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Sumatera Utara yang merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Berdasarkan dari riset penelitian awal, penulis mendapatkan beberapa masalah yang terjadi di PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) Medan. Salah satu masalah yang ada yaitu masalah motivasi kerja, Gejala masalah motivasi yang terjadi dilingkungan perusahaan yaitu masih kurangnya pengarahan yang diberikan perusahaan kepada pegawainya untuk lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan ketepatan waktu yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Manullang (2012, hal.154) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. Misalnya adanya beberapa karyawan hanya pada posisi/bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama.

Ada juga masalah kemampuan kerja, terdapat beberapa pegawai yang kurang memiliki keahlian didalam bidang pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan masih belum maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Masih terdapat beberapa pegawai perusahaan yang kurang menguasai

penggunaan komputer mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut kurang efektif dan efisien.

Winardi (2012, hal.201) “Kemampuan merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental ataupun fisikal”.

Selain itu masalah lain yang terjadi adalah kinerja karyawan, terdapat beberapa tingkat kinerja karyawan yg menurun, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang kurang optimal dalam menyelesaikan tugasnya.

Suatu hasil dan kualitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya disebut dengan kinerja. Kinerja ini merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja yang baik akan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan.

Kotter dan Heskett dalam Usman (2012, hal.488) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu”.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk membahas masalah tentang pentingnya motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul :**“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri.
2. Adanya beberapa karyawan yang kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, dikarenakan kurangnya penghargaan dan dorongan kepada para karyawan.
3. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki kemampuan dan keahlian di dalam bidang pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan masih belum maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesimpangan dalam pembahasan dan pengnalisaan, maka luas penelitian yang dilakukannya meliputi masalah motivasi kerja dan kemampuan kerja pada karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan oleh penulis, makadapat dibuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan?

- b. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat teoritis

Dapat menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat praktis

Penulisan ilmiah ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada dan evaluasi yang berguna bagi kemajuan perusahaan, berupa saran dengan masalah yang diteliti.

c. Bagi peneliti lainnya

Penulisan ilmiah ini diharapkan menjadi satu bahan pustaka, referensi, dan dapat digunakan sebagai perbandingan atau acuan bagi penelitian selanjutnya di masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan yang meliputi pemangku kepentingan eksternal dan kepentingan internal yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk memperoleh kinerja optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mau mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wibowo (2014, hal.87) bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Dengan demikian kinerja adalah suatu tanggung jawab seseorang untuk melakukan pekerjaan”.

Menurut Kasmir (2016, hal.182) “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Dengan demikian kinerja adalah cerminan hasil yang dicapai seseorang sekelompok atau individu melakukan pekerjaan, tanggung jawab, perilaku untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor kepuasa kerja (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2013, hal.67) yang merumuskan bahwa Human performance = ability + Motivation, Ability = Knowledge + skill, berikut keterangannya:

1) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Kemampuan

Psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill) artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (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 karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal.189-193) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Budaya organisasi
- 8) Kepuasan kerja
- 9) Lingkungan kerja
- 10) Loyalitas
- 11) Komitmen
- 12) Disiplin kerja

Adapun penjelasan diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

- 4) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Budaya organisasi merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 8) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 9) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja misalnyaberupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesame rekan kerja.
- 10) Loyalitas merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 11) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

12) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh.

Wibisono (2010, hal.164) kinerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

- 1) Absensi
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Jam kerja
- 4) Motivasi
- 5) Komitmen pegawai

Dari bermacam-macam definisi di atas dapat dikatakan bahwa penggunaan tenaga kerja secara maksimal akan meningkatkan kinerja dan mendorong tenaga kerja untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi yang tinggi.

c. Manfaat kinerja

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Menurut Kamsir (2016, hal.200) menyatakan bahwa “ manfaat kinerja adalah untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan bawahan, budaya kerja, menerapkan sanksi “.

Menurut sedarmayanti (2007, hal.259) manfaar kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, melaksanakan, menyempurnakan tanggung jawab.Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan kinerja dinyatakan baik jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Wibowo (2010:10) berpendapat bahwa manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengusahakan klasifikasi kinerja dan harapan perilaku.
- 2) Menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas.
- 3) Memperbaiki kinerja tim dan individual.
- 4) Proses motivasi dan pengembangan tim.
- 5) Membantu kepemimpinan.
- 6) Memberikan penghargaan.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan dan mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.

d. Indikator kinerja

Indikator kinerja yang efektif menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.Indikator kinerja merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Wibowo (2010, hal.101-105) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Tujuan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai masa yang akan datang
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai
- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjelaskan pekerjaan yang diberikan kepadanya
- 6) Motivasi, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut Wibisono (2010, hal.164) kinerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

- 1) Absensi
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Jam kerja
- 4) Motivasi
- 5) Komitmen pegawai

Sedangkan menurut Mangkunegara(2013, hal.75) menyebutkan bahwa indikator kinerja adalah:

1) kualitas

mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2) Kuantitas

Mencerminkan peningkatan volume atas jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah.

3) Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan, serta semangat tinggi.

4) Sikap

Sikap menunjukkan tingginya kerja sama antara sesama karyawan, sikap terhadap atasan dan terhadap karyawan dari organisasi lain.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa untuk melihat baik atau tidaknya kinerja yang dilakukan oleh seseorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti baik atau tidaknya kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kualitas yang meliputi seberapa banyak yang dapat dihasilkan seorang karyawan, jangka waktu yang seberapa lama pekerjaan seseorang karyawan dengan membandingkan hasil yang diperoleh, sikap kooperatif dimana dilihat dari kerja sama yang dilakukan dan memiliki loyal yang tinggi. Dengan begitu perusahaan akan lebih baik dan sukses.

2. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersenangan dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Rivai (2009, hal.837) mengemukakan bahwa “ motivasi adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melaksanakan apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka “.

Menurut Mangkunegara(2013, hal.93) mengatakan bahwa “ motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2011, hal.110) menyatakan bahwa “ motivasi merupakan cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan memilih keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat. Dalam pemberian motivasi tidak lepas dari kemampuan pemimpin untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan

dan berkomunikasi dengan para karyawan yang kelak akan menentukan efektivitas seseorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi karyawannya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2011, hal.116-120) menyatakan “faktor-faktor motivasi dibedakan 2 yaitu: faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawannya”.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain;

a) Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan hidup manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi untuk;

(1) Memperoleh kompensasi yang memadai.

(2) Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai.

(3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat membuat seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari contohnya, keinginan untuk memiliki

sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut;

(1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.

(2) Adanya hubungan yang harmonis dan kompak.

(3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.

(4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

2) Faktor Ekstern

Faktor eksterm juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang yaitu;

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, maka besar kecilnya kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengarahkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

Sedangkan menurut Yunus dalam Torang (2013, hal.59-60) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu:

- 1) Rasa aman
- 2) Kesempatan untuk maju, naik tingkat, memperoleh jabatan, dan keahlian
- 3) Tipe pekerjaan, sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat karyawan
- 4) Regenerasi organisasi perusahaan, memberikan kebanggaan bila pekerja pada organisasi perusahaan tersebut
- 5) Rekan kerja, sepaham dan dapat bekerja sama
- 6) Pemimpin, hubungan baik dengan bawahannya, mengenali bawahannya dan mempertimbangkan pendapat bawahannya
- 7) Jam kerja, lembur
- 8) Kondisi kerja, kebersihan, suhu yang baik, ada ventilasi, tidak rebut dan bau.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa menginspirasi orang untuk bekerja sebagai individu ataupun sekelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik, kita perlu membuka kekuatan motivasional mereka sendiri atau pribadi mereka sendiri.

c. Teori motivasi kerja

Menurut Handoko (2012, hal.255) teori-teori motivasi sebagai berikut:

- 1) Teori-teori petunjuk, mengemukakan bagaimana memotivasi para karyawan. Teori-teori ini didasarkan atas pengalaman coba-coba.
- 2) Teori-teori isi, kadang-kadang disebut teori kebutuhan adalah berkenaan dengan pertanyaan apa penyebab-perilaku atau memusatkan pada pertanyaan ' apa' dari motivasi.
- 3) Teori-teori proses, berkenaan dengan bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan aspek ' bagi mana' dari motivasi.

Menurut Maslow teori-teori motivasi sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri, mengemukakan bagaimana penggunaan potensi diri, pertumbuhan, dan pengembangan diri.
- 2) Kebutuhan harga diri, pengakuan, reputasi dan prestasi, apresiasi, kehormatan diri dan penghargaan
- 3) Kebutuhan social, mengemukakan bagaimana cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan dan asosiasi
- 4) Kebutuhan keamanan dan rasa aman, mengemukakan bagaimana perlindungan dan stabilitas.
- 5) Kebutuhan fisiologis, mengemukakan bagaimana ruang untuk makan dan minum, liburan, cuti, balas jasa, jaminan social dan on the job.

d. Indikator motivasi kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun indikator menurut Mangkunegara (2013, hal.111) meliputi, yaitu;

1) Kerja keras

Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki

2) Orientasi masa depan

Menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

4) Usaha untuk maju

Melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

5) Ketekunan

Menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

6) Rekan kerja

Harus saling melengkapi agar tercipta kerja sama yang efektif dalam menyelesaikan kendala kerja yang ada.

7) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Sedangkan menurut Siswanto (2010, hal.124-126) bahwa indikator motivasi kerja karyawan yaitu:

1) Kompensasi

Merupakan nilai atau hasil yang berupa uang tunai yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang dibayarkan sesuai dengan undang-undang perusahaan tersebut.

2) Pengarahan dan pengendalian

Merupakan membimbing karyawan supaya lebih giat lagi dalam bekerja

3) Penetapan pola kerja yang efektif

Merupakan bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh.

4) Kebajikan

Merupakan mematuhi semua peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Berdasarkan pengertian, faktor yang mempengaruhi, indikator dan teori-teori yang dikemukakan di atas, bahwa motivasi kerja adalah lebih inklusif dari sekedar aplikasi berbagai cara tertentu untuk mendorong peningkatan kualitas, pandangan hidup yang berbentuk kebutuhan dan keinginan karyawan. Jadi penting diperhatikan oleh perusahaan secara baik dan bijaksana agar perusahaan menjadi berprestasi dan berkembang.

3. Kemampuan kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan suatu hal yang mempengaruhi kualitas pada suatu individu untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang optimal.

Menurut Winardi (2012, hal.201) “kemampuan (*Ability*) merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang

memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik”,

Robbins (2008,hal.57) menyebutkan bahwa “kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”,

Sedangkan menurut thoha (2010, hal.36) dapat disimpulkan :kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman.

Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa “ kemampuan merupakan potensi diri dan pengetahuan yang dimiliki individu yang dapat dimanfaatkan dan digunakan dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya secara cepat dan tepat.

b. Pengukuran kemampuan kerja

Menurut Robbins (2008, hal.57-61) yang menyatakan bahwa “Kemampuan-kemampuan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

- a. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan mental/intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Ada 7(tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang yaitu kemahiran

berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

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

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

c. Indikator Kemampuan Kerja

Indikator dari kemampuan kerja karyawan menurut Mangkunegara (2013), yaitu:

- 1) Hasil kerja, kegiatan yang dilakukan dan memperoleh hasil akhir yang sesuai dengan yang diharapkan.
- 2) Ketepatan waktu kerja, sejauh mana waktu yang digunakan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

- 3) Keahlian dan keterampilan, setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 4) Penguasaan metode kerja, dengan menguasai setiap metode kerja akan mempermudah dalam memahami pekerjaan.
- 5) Tanggung jawab bekerja, dengan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menjadi tanggung jawab dalam bekerja.
- 6) Pemanfaatan prasarana kerja, menggunakan fasilitas yang ada sebaik mungkin.
- 7) Mengurangi kesalahan kerja, memahami setiap pekerjaan dengan teliti.
- 8) Kemampuan mengatur biaya yang ada, biaya yang ada dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan.
- 9) Kemampuan bekerjasama, dengan adanya kerjasama akan mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan.

B. Kerangka Konseptual

Untuk lebih memahami pengaruh variabel yang diteliti maka diperlukan adanya pemberian kerangka konseptual mengenai maksud dan penelitian untuk semakin memperkuat kerangka penelitian terhadap penelitian terdahulu yang berkenaan dengan motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan sebagai berikut.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah hubungan atau keterkaitan antara konsep yang satu dengan yang lain dari masalah yang ingin diteliti.

1. Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis dan non kebutuhan ekonomis. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Motivasi adalah salah satu faktor dari kinerja. Dimana, Gitosudarmo dalam Sutrisno menyebutkan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Jadi apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar II. 1.

Hubungan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan antara Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan peneliti sebelumnya, Elsa monika Ginting (2013) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan berasal dari ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu. Kemampuan kerja menjadi mutlak bagi pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, tanpa adanya kemampuan kerja yang baik mustahil akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan.

Sehingga keterkaitan ini dapat digambarkan dalam bentuk kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar II. 2.

Hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

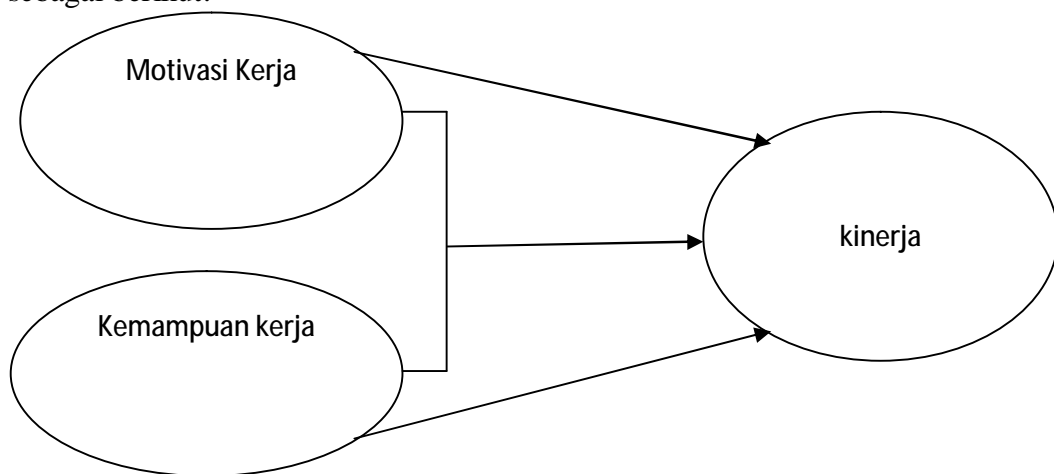
3. Hubungan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan yang dimiliki dan motivasi yang timbul dalam diri individu sangat berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Apabila pegawai memiliki keahlian, hal tersebut tentu saja akan sangat mempermudah pegawai mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga pegawai merasa semangat dan senang hati dalam proses pengerjaannya.

Semangat dan dorongan yang timbul dalam diri pegawai merupakan hal positif yang menjadi pemicu pegawai untuk tekun dalam bekerja. Seseorang yang

termotivasi akan mengerjakan tugas kerjanya dengan sebaik-baiknya. Perilaku ini mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Dengan adanya motivasi yang signifikan dapat mengetahui karakteristik setiap pegawai di dalam sebuah perusahaan sehingga dapat mengukur kemampuan potensi masing-masing kinerja pegawai tersebut, maka jelaslah kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Sehingga keterkaitan ini dapat digambarkan dalam bentuk kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar II. 3.

Hubungan Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
2. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.
3. Motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Menurut Azuar Juliandi (2013, hal.14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variable memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variable lain, atau apakah suatu variable dipengaruhi oleh variable lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variable atau lebih.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relative lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variable yang terkadang dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja adalah kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan. Adapun indikatornya ialah:

Tabel III. 1
Indikator kinerja

No	Indikator Kinerja
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan
4	Sikap

Mangkunegara (2013:75)

2. Motivasi

Motivasi ialah dorongan yang timbul dari dalam diri manusia untuk berbuat dan berperilaku tertentu. Keberhasilan seseorang manajer ditentukan oleh kemampuannya memotivasi orang lain, baik bawahan maupun setiap orang yang diharapkan dapat menerima motivasi yang disampaikan, Mahmud (2007, hal.189). Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Adapun indikatornya ialah;

Tabel III. 2
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator Motivasi Kerja
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita
4	Usaha untuk maju

5	Ketekunan
6	Rekan kerja
7	Pemanfaatan waktu

Mangkunegara (2013:111)

3. Kemampuan kerja

Kemampuan adalah kemampuan seorang karyawan untuk meningkatkan hasil kualitas kerjanya lebih baik dari yang dicapai sebelumnya. Indikator dari kemampuan karyawan, ialah:

Tabel III. 3
Indikator Kemampuan Kerja

No	Indikator Kemampuan Kerja
1	Hasil kerja, kegiatan yang dilakukan dan memperoleh hasil akhir yang sesuai dengan yang diharapkan.
2	Ketepatan waktu kerja, sejauh mana waktu yang digunakan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
3	Keahlian dan keterampilan, setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
4	Penguasaan metode kerja, dengan menguasai setiap metode kerja akan mempermudah dalam memahami pekerjaan.
5	Tanggung jawab bekerja, dengan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menjadi tanggung jawab dalam bekerja.
6	Pemanfaatan prasarana kerja, menggunakan fasilitas yang ada sebaik mungkin.
7	Mengurangi kesalahan kerja, memahami setiap pekerjaan dengan teliti.
8	Kemampuan mengatur biaya yang ada, biaya yang ada dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan.
9	Kemampuan bekerjasama, dengan adanya kerjasama akan mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan.

Mangkunegara (2013),

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan yang beralamat di Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017. Hal ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel III 4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																			
		Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017				April 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prasiset/penelitian																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Penulisan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Revisi Proposal																				
6	Penulian Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Pengesahan Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal.16) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebanyak 609 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian di berlakukan.

Menurut Sugiyono (2012, hal.116) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin. (Ginting, 2008, hal.132).

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{609}{1+609(0,1)^2}$$

$$n = \frac{609}{1+609 (0,01)}$$

$$n = \frac{609}{1+6,09}$$

$$n = \frac{609}{7,09}$$

$$n = 85,89 \Rightarrow n = 86$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 85,89. Angket tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 86 orang karyawan. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata / golongan yang ada dalam populasi itu. (Ginting, 2008, hal.135)

Tabel III.4
Jumlah Sampel

Kode Bagian	Populasi	Sampel
Bagian Sekretariat	43	$86/609(43)= 6$
Bagian Tanaman	60	$86/609 (60)= 8$
Bagian Teknik	34	$86/609 (34) = 5$
Bagian Teknologi	37	$86/609 (37) = 5$
Bagian Keuangan	35	$86/609 (35)= 5$
Bagian Akuntansi	37	$86/609 (37) = 5$
Bagian SDM	50	$86/609 (50) = 7$
Bagian Hukum	96	$86/609 (96) = 14$
Bagian Umum	217	$86/609 (217) = 31$
Jumlah	609	86 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan dengan menggunakan;

1. Wawancara

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu Tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Dokumentasi ini diperlukan untuk menyempurnakan atau mendukung pembahasan ini didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Angket (Quesioner)

Angket atau kuisisioner, teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuisisioner (angket / daftar pernyataan). Kuisisioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan dengan membutuhkan tanda checklist (√). Dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi, jenis skala yang digunakan adalah sebuah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang/kelompok tentang fenomena sosial.

Tabel III.5
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

a. Uji validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variable. Rumus korelasi menurut Sugiyono (2010, hal. 183) adalah:

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

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

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Hipotesisnya adalah:

1. $H_0: P = 0$ [Tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (Tidak Valid)]
2. $H_1: P \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (Valid)].

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. 2 tailed < α 0,05)
2. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed > α 0,05).

1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel III- 8

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Nilai Korelasi	r tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,464	0,213	0,00 < 0,05	Valid
2	0,676		0,00 < 0,05	Valid
3	0,777		0,00 < 0,05	Valid
4	0,658		0,00 < 0,05	Valid
5	0,617		0,00 < 0,05	Valid
6	0,496		0,00 < 0,05	Valid
7	0,630		0,00 < 0,05	Valid
8	0,497		0,00 < 0,05	Valid
9	0,690		0,00 < 0,05	Valid
10	0,575		0,00 < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah (SPSS 16.0)

Keseluruhan butir ada 10 pernyataan yang seluruh yang diisi oleh seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan, untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dalam kategori valid. Hal ini dapat dilihat pada tabel III-8

2. Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja

Tabel III- 9**Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja**

No	Nilai Korelasi	r tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,475	0,213	0,00 < 0,05	Valid
2	0,620		0,00 < 0,05	Valid
3	0,662		0,00 < 0,05	Valid
4	0,717		0,00 < 0,05	Valid
5	0,644		0,00 < 0,05	Valid
6	0,673		0,00 < 0,05	Valid
7	0,723		0,00 < 0,05	Valid
8	0,614		0,00 < 0,05	Valid
9	0,578		0,00 < 0,05	Valid
10	0,728		0,00 < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah (SPSS 16.0)

Keseluruhan butir ada 10 pernyataan yang seluruh yang diisi oleh seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan, untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dalam kategori valid. Hal ini dapat dilihat pada tabel III-9

3. Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel III- 10**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

No	Nilai Korelasi	r tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,316	0,213	0,03 < 0,05	Valid
2	0,592		0,00 < 0,05	Valid
3	0,794		0,00 < 0,05	Valid
4	0,767		0,00 < 0,05	Valid
5	0,696		0,00 < 0,05	Valid
6	0,637		0,00 < 0,05	Valid
7	0,581		0,00 < 0,05	Valid
8	0,519		0,00 < 0,05	Valid
9	0,677		0,00 < 0,05	Valid
10	0,762		0,00 < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah (SPSS 16.0)

Keseluruhan butir ada 10 pernyataan yang seluruh yang diisi oleh seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan, untuk variabel Kinerja (Y) dalam kategori valid. Hal ini dapat dilihat pada tabel III-10

Prinsip validitas adalah kecermatan dan ketelitian, instrumen dinyatakan valid kalau mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. (Juliandi dan Irfan 2013 hal.79).

Adapun ketentuan dalam menetapkan valid tidaknya suatu butir atau pernyataan didasarkan pada ketentuan bahwa jika corrected item – Total Corelation lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Realibitas

Realibitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variable penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Rumus Crombach Alpha menurut Arikunto dalam Azuar Juliadi (2013, hal. 86).

$$r_{11} \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir item

σ_1^2 = Varians total

a. Jika nilai Cronbach'c Alpha $\geq 0,6$ maka realibititas cukup baik.

b. Jika nilai Cronbach's Alpha $\leq 0,6$ maka realinitas kurang baik.

Variabel	Cronbach's Alpha	No Item
Motivasi Kerja (X1)	803	10
Kemampuan Kerja(X1)	843	10
Kinerja (X2)	820	10

Sumber: Data diolah,2017

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut:

1. Analisis Regresi, Linear Berganda

Untuk mengukur pengaruh antar variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja digunakan regresi linier. Menurut sugiyono (2012:192).

Adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana:

y :Variabel kinerja karyawan

a :Kontanta

b_1, b_2 :angka arah koefisien regresi

x_1 :Variabel motivasi kerja

x_2 :Variabel kemampuan kerja

2. Uji asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal / tidak. (Juliandi dan Irfan, (2013, hal.169). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normal p-p plot of regression standartized residual. Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variable bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu:

- 1) Bila $VIF > 5$, berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas
- 2) Bila $VIF < 5$, berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk

pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot.

Dasar analisis:

- 3) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastitas.
- 4) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (t)

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikan korelasi sederhana apakah variabel (x), secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terkait (y). Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut:

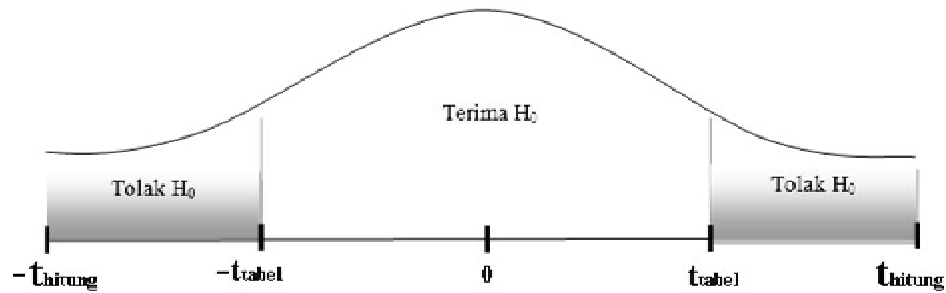
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan:

- t : nilai t hitung
 r : koefisien korelasi
 n : banyaknya pasangan rank

bentuk pengujian:

- Ho : $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
 Ha : $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Secara Parsial

b. Uji F

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$F_h = \frac{\dots}{\dots}$$

Keterangan:

F_h : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R : Jumlah variabel ganda

K : Jumlah variabel independen

N : jumlah sampel

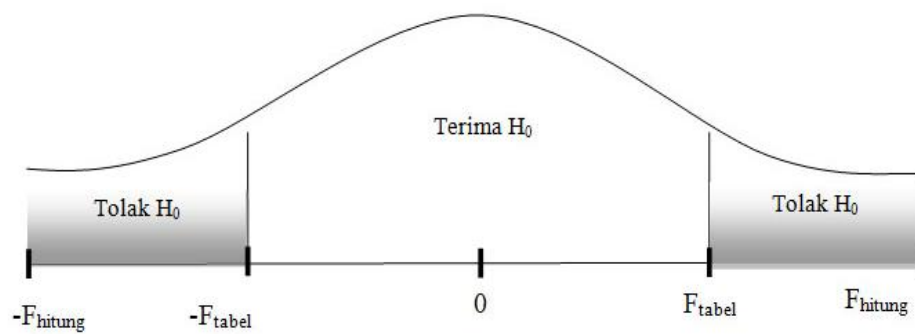
Adapun bentuk pengujian diri uji F adalah sebagai berikut:

H_0 : tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja

H_a : ada pengaruh antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja

Kriteria pengambilan keputusan pada uji f ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq f_{table}$ atau $-f_{hitung} \leq -f_{table}$
- 2) Terima H_0 apabila $f_{hitung} < f_{table}$ atau $-f_{hitung} > -f_{table}$.



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Secara Simultan

c. Koefisien Determinasi

Juliandi dan irfan (2013, hal. 174) menyatakan untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel berikut:

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

Keterangan:

D : Determinasi

R^2 : Nilai korelasi berganda

100% : persentase kontribusi.

Untuk mempermudah penelitian dalam pengelolaan penganalisan data, peneliti menggunakan program computer yaitu *Statistical For Social Science (SPSS)*.

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (*Quisioner*) yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X1), 10 item pernyataan untuk variabel Kemampuan Kerja, (X2), dan 10 item pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 86 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2011, hal.87)

Berdasarkan penentuan *skala likert* pada table diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2) maupun variabel Kinerja (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

1. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut:

a) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 86 responden, maka dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel IV-2
Berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-25 tahun	20	23%
25-30 tahun	35	41%
≥ 40 tahun	31	36%
Total	86	100%

Sumber: Data diolah, 2017

Dari table diatas, diketahui usia responden yaitu pada 20-25 tahun yaitu sebanyak 20 orang (23%), 25-30 tahun yaitu sebanyak 35 orang (41%), sedangkan usia ≥ 40 tahun 31 orang (36%).

b) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 86 responden, dapat dilihat pada table berikut:

Tabel IV-3
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	65	76%
Perempuan	21	24%
Total	86	100 %

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan data table responden jenis kelamin menunjukkan dari 86 sampel penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki

sebanyak 65 orang atau sebesar (72%), sedangkan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang atau sebesar (24%). Dengan kata lain responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dari responden perempuan yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

c) **Tingkat Pendidikan**

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 86 responden dapat dilihat pada table berikut:

Tabel IV-4
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
SMA/SMK	36	42%
Diploma	30	35%
S1	15	17%
S2	5	6%
Total	86	100%

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan data table diatas pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden berpendidikan S2 sebanyak 5 orang (6%), responden yang berpendidikan S1 sebanyak 15 orang (17%), responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 30 orang (35%), dan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 36 orang (42%).

Dengan demikian mayoritas responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 36 orang (42%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

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

- a. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel IV-5
Skor Variabel Motivasi Kerja (X1)

No Item	Alternatif Jawaban												
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	18	20,9 %	45	52,3 %	23	26,8 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %	
2	29	33,7 %	50	58,1 %	7	8,1 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %	
3	28	32,6 %	52	60,5 %	4	4,6 %	2	2,3 %	0	0 %	86	100 %	
4	22	25,6 %	57	66,3 %	5	5,8 %	1	1,2 %	1	1,2 %	86	100 %	
5	25	29,1 %	56	65,1 %	5	5,8 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %	
6	19	22,1 %	60	69,8 %	6	7,0 %	1	1,2 %	0	0 %	86	100 %	
7	25	29,1 %	58	57,4 %	3	3,5 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %	
8	21	24,4 %	58	57,4 %	5	5,8 %	2	2,3 %	0	0 %	86	100 %	
9	28	32,5 %	54	62,8 %	4	4,6 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %	
10	21	24,4 %	44	51,2 %	21	24,4 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %	
	Jumlah											86	100 %

Sumber: Hasil Penelitian Data (2017)

Dari table diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugas saya, mayoritas responden memilih setuju 52,3% (45 orang).
- 2) Jawaban responden tentang Saya akan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab, mayoritas responden memilih setuju yaitu 58,1 % (50orang).
- 3) Jawaban responden tentang Perusahaan menjamin hari tua setiap karyawannya. jawab mayoritas responden memilih setuju yaitu 60,5 % (52 orang)

- 4) Jawaban responden tentang saya mempunyai cita-cita yang tinggi untuk pengembangan karir ke depan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 66,3 % (57 orang)
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri, mayoritas responden memilih setuju yaitu 65,1 % (56 orang)
- 6) Jawaban responden tentang Setiap karyawan mampu diajak kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. mayoritas responden memilih setuju yaitu 69,8 % (60 orang)
- 7) Jawaban responden tentang Memanfaatkan waktu luang untuk membahas pekerjaan dengan rekan kerja agar hasil meningkat. mayoritas responden memilih setuju yaitu 57,4 % (58 orang)
- 8) Jawaban responden tentang Saya akan mendorong terus supaya perusahaan ini akan menjadi berkembang dan mendapatkan prestasi yang sangat memuaskan mayoritas responden memilih setuju yaitu 57,4 % (58 orang)
- 9) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 62,8% (54orang)
- 10) Jawaban responden saya selalu dapat memanfaatkan waktu dengan baik, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 51,2 % (44 orang)

- b. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Tabel IV-6
Skor Variabel Kemampuan Kerja (X2)

No Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	27,9 %	59	68,6 %	3	3,5 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %
2	11	12,8 %	61	70,9 %	14	16,3 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %
3	25	29,1 %	54	62,8 %	5	5,8 %	1	1,2 %	0	0 %	86	100 %
4	25	29,1 %	53	61,6 %	7	8,1 %	1	1,2 %	0	0 %	86	100 %
5	20	23,2 %	62	72,1 %	4	4,6 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %
6	25	29,1 %	56	65,1 %	5	5,8 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %
7	23	26,8 %	57	66,3 %	6	7,0 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %
8	17	19,8 %	64	74,4 %	5	5,8 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %
9	32	37,2%	49	57,0 %	5	5,8%	0	0 %	0	0 %	86	100 %
10	30	34,9%	53	61,6 %	3	3,5 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %
	Jumlah										86	100 %

Sumber: Hasil Penelitian Data (2017)

Dari table diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya mengerjakan pekerjaan saya sesuai SOP (*standar operating procedures*) Yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 68,6 % (59 orang).
- 2) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, mayoritas responden memilih setuju yaitu 70,9 % (45 orang)
- 3) Jawaban responden tentang Waktu kerja yang diberikan perusahaan tidak melebihi batas kemampuan saya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 62,8 % (54 orang).

- 4) Jawaban responden tentang Saya akan meminta tolong kepada karyawan lain apabila pekerjaan saya kurang mengerti, mayoritas responden memilih setuju yaitu 61,6 % (53orang).
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu hadir ke kantor tepat waktu, mayoritas responden memilih setuju yaitu 72,1 % (62 orang).
- 6) Jawaban responden tentang Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 65,1 %(56 orang)
- 7) Jawaban responden tentang Saya mampu berkomunikasi yang baik pada karyawan lainnya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 66,3 % (57 orang)
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu bertanggung jawab dengan apa yang telah dikerjakan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 74,4 % (64 orang)
- 9) Jawaban responden tentang Saya mampu saling menghormati antar sesama rekan kerja, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 57,0%(49 orang)
- 10) Jawaban responden tentang Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan saya, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 61,6 % (53 orang)

c. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV-7
Skor Variabel Kinerja (Y)

No Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	18,6 %	45	52,3 %	24	27,9 %	1	1,2 %	0	0 %	86	100 %
2	30	34,9 %	54	62,8 %	2	2,3 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %
3	34	39,5 %	48	55,8 %	3	3,5 %	1	1,2 %	0	0 %	86	100 %
4	24	27,9 %	61	70,9 %	1	1,2 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %
5	28	32,5 %	54	62,7 %	4	4,7 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %
6	22	25,6 %	59	68,6 %	4	4,7 %	1	1,2 %	0	0 %	86	100 %
7	25	29,1 %	60	69,8 %	1	1,2 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %
8	27	31,4 %	52	60,5 %	4	4,7 %	3	3,5 %	0	0 %	86	100 %
9	37	43,0 %	47	54,6 %	2	2,3 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %
10	32	37,2 %	49	56,9 %	5	5,8 %	0	0 %	0	0 %	86	100 %
	Jumlah										86	100 %

Sumber: Hasil Penelitian Data (2017)

Dari table diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha agar pekerjaan saya selesai sesuai target, mayoritas responden memilih setuju yaitu 52,3 % (45orang).
- 2) Jawaban responden tentang saya memiliki kompetensi memadai dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden memilih setuju yaitu 62,8 % (54orang)
- 3) Jawaban responden tentang saya selallu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, mayoritas responden memilih setuju yaitu 55,8 % (48 orang).
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu memperhatikan kualitas kerjaan saya agar hasil pekerjaan saya sangat dibutuhkan dikantor ini, mayoritas responden memilih setuju yaitu 70,9 % (61 orang).

- 5) Jawaban responden tentang saya dapat diandalkan dengan selalu mengikuti instruksi kerja yang telah diberikan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 62,7 % (54 orang).
- 6) Jawaban responden tentang saya selalu memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 68,6 % (59 orang).
- 7) Jawaban responden tentang saya selalu bersikap baik dengan sesama karyawan lain dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 69,8 % (60 orang).
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu mendapatkan atau memberikan kontribusi kepada tim melalui saran dan usaha yang membangun, mayoritas responden memilih setuju yaitu 60,5 % (52 orang).
- 9) Jawaban responden tentang saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya demi kelancaran operasional institusi, mayoritas responden memilih setuju yaitu 54,6 % (47 orang).
- 10) Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 56,9% (49 orang).

3. Regresi Linear Berganda

a. Persamaan Regresi

Regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk variabel dependen dipengaruhi bila variabel independen sebagai faktor prediktor

Model persamaan regresi berganda dalam contoh ini adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kemampuan Kerja

Tabel IV-8
Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9.855	4.199	
motivasi kerja	.423	.083	.443
kemampuan kerja	.357	.086	.363

Sumber: Data diolah, 2017

$$Y = 9,855 + 0,423 X1 + 0,357 X2$$

Keterangan:

- Nilai $\alpha = 9,855$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Motivasi kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja (Y) adalah sebesar 9,855.
- Nilai Koefisien regresi X1 = 0,423 menunjukkan bahwa apabila Motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 100 % maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebesar 86 %. Kontribusi yang diberikan

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 42,3 % dilihat dari *Standardized coefficients* pada tabel IV-8.

- c. Nilai Koefisien regresi $X_2 = 0,357$ menunjukkan bahwa apabila Kemampuan kerja mengalami peningkatan sebesar 100 % maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebesar 88 %. Kontribusi yang diberikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 35,7 % dilihat dari *Standardized coefficients* pada tabel IV-8.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

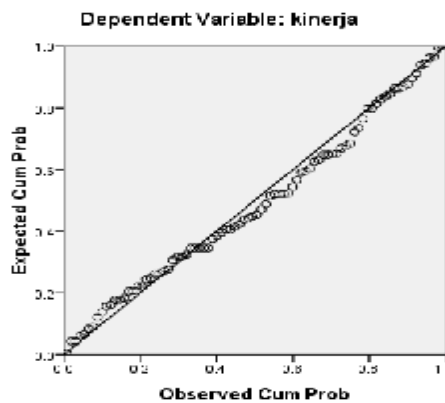
Uji normalitas dilakukan untuk mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Metode yang digunakan adalah *metode scaller plot*. Cara pengambilan keputusannya pada metode plot adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebarjauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi diatas tidak memenuhi asumsi normalitas.

(Juliandi dan Irfan, hal.169, 2013)

Gambar IV-1 Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka metode garis regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolineritas

- 1) Digunakan untuk menguji apakah pada model table regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*). Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolineritas
- 2) Jika $VIF > 10$, maka terjadi multikolineritas
- 3) Jika *Tolerance* $> 0,01$, maka tidak terjadi multikolineritas
- 4) Jika *Tolerance* $< 0,01$, maka terjadi multikolineritas

Hasil analisis Uji Multikolineritas dapat dikemukakan pada table dibawah ini adalah:

Tabel IV-9
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.855	4.199		2.347	.021		
	motivasi kerja	.423	.083	.443	5.071	.000	.911	1.098
	kemampuan kerja	.357	.086	.363	4.152	.000	.911	1.098

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah, 2017

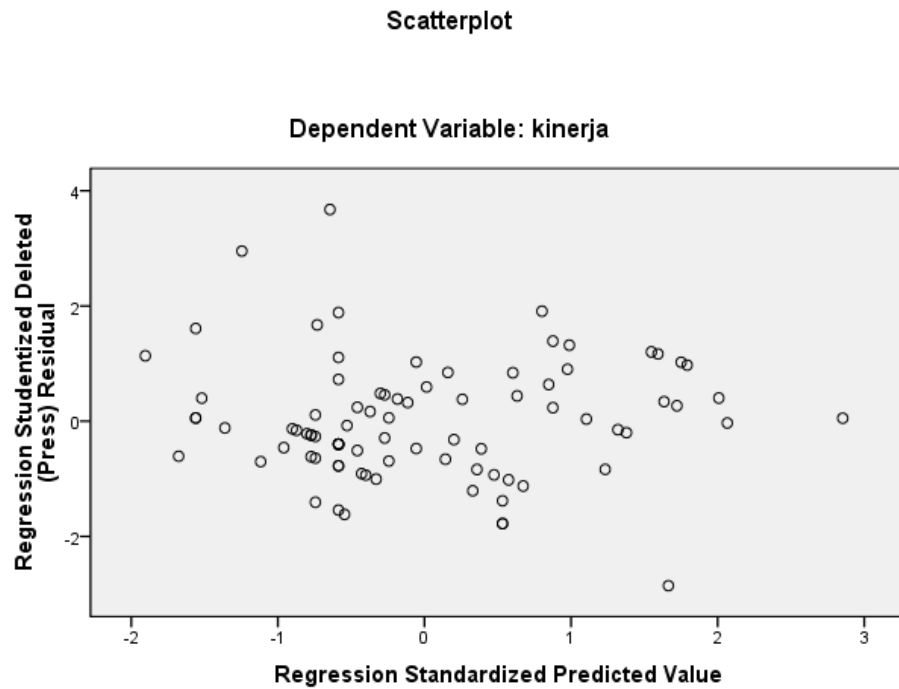
Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa model regresi tidak terdapat multikolinieritas, karena nilai VIF pada kedua variabel independen dalam penelitian ini kurang dari 10 yaitu Motivasi kerja (X1)= 1,098 dan Kemampuan Kerja (X2) = 1,098 dan nilai *Tolerance* mendekati 1 yaitu Motivasi kerja (X1)= 0,911 dan Kemampuan Kerja (X2) = 0,911.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokodestiditas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dalam hal ini dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini:



Gambar IV-2 Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Adapun model yang baik dalam suatu data penelitian adalah tidak terdapatnya heterokedastisitas.

Maka untuk menentukan dalam pengambilan keputusan ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika diagram pancar membentuk pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas
- 2) Jika membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas.(Juliandi & Irfan, hal. 171, 2013)

Berdasarkan ketentuan diatas maka dapat disimpulkan bahwa “ tidak terjadi heterokedastisitas ” pada model regresi dan data dapat dianalisis selanjutnya.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Penelitian ini di uji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t. Jika sig lebih kecil dari taraf 5 %, maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Dan jika sig lebih besar dari taraf 5 % maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan ketentuan :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada α 0,05 maka H_0 ditolak, artinya Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada α 0,05 maka H_a ditolak, artinya Motivasi Kerja kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Tabel IV-9
Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.855	4.199		2.347	.021
	motivasi kerja	.423	.083	.443	5.071	.000
	kemampuan kerja	.357	.086	.363	4.152	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah, 2017

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat α 5 % dengan dua arah (0,05).

Nilai t tabel untuk $n = 86 - 2 = 84$ adalah 1,663

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Dari pengambilan data SPSS 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut.

T tabel = 1,663

T hitung = 5,071

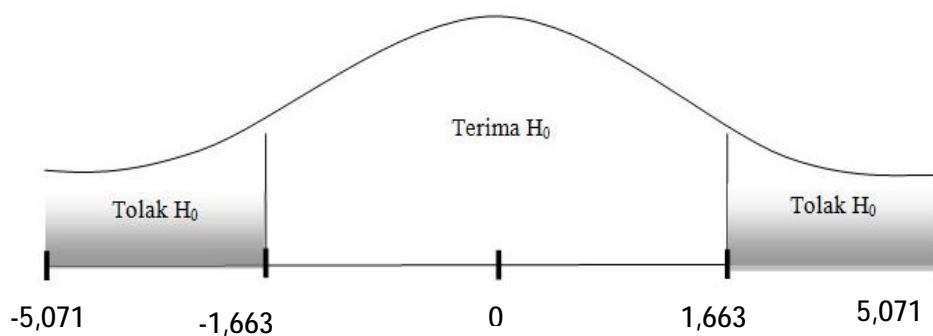
Dari Kriteria diatas pengambilan:

Ho diterima jika $= - 1,663 \leq t_{hitung} \leq 1,663$

Ha diterima jika $= t_{hitung} \geq 1,663$ atau $- t_{hitung} \leq - 1,663$

Dari tabel IV-9 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh Motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,071 dan t tabel 1,663 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak

H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Jadi nilai $t_{hitung} 5,071 \geq t_{tabel} 1,663$.



GambarIV-3

Kriteria Pengujian Hipotesis 1

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kemampuan kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Dari pengambilan data SPSS 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut.

T tabel = 1,663

T hitung = 4,152

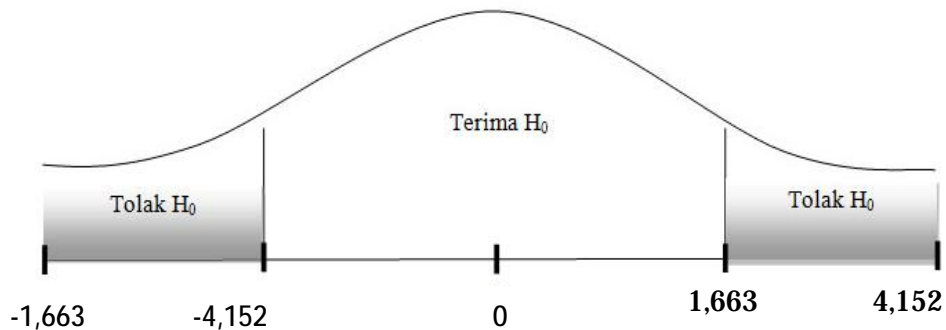
Dari Kriteria diatas pengambilan

H_0 diterima jika = $- 1,663 \leq t_{hitung} \leq 1,663$

H_a diterima jika = $t_{hitung} \geq 1,663$ atau $- t_{hitung} \leq - 1,663$

Dari tabel IV-9 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh kemampuan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,152 dan t tabel 1,663 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,00. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kemampuan

kerjaberpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.



Gambar IV- 4
Kriteria Pengujian Hipotesis 2

a. Uji F

Uji f atau disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk dapat menjelaskan tingkah laku dan keragaman terhadap kinerja. Uji f juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pengujiannya.

Tabel IV-10
Hasil Uji f
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	437.357	2	218.678	30.494	.000 ^a
	Residual	595.201	83	7.171		
	Total	1032.558	85			

a. predictors: (constant). Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

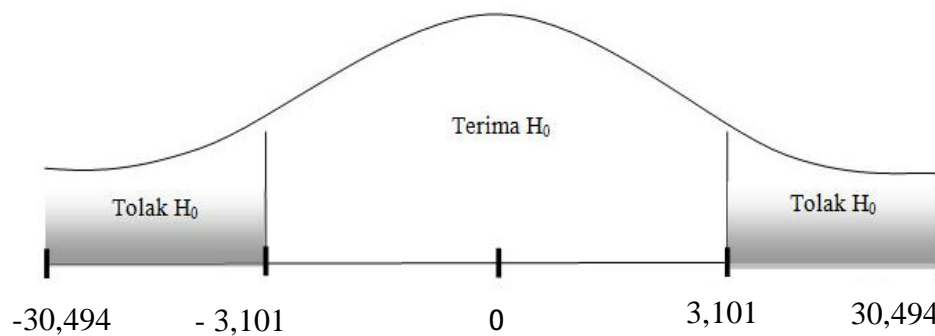
Sumber: Data diolah, 2017

$$f_{\text{tabel}} = n - k = 86 - 2 - 1 = 83 \text{ adalah } 3,107 (F_{\text{tabel}})$$

Berdasarkan hasil pengujian SPSS diperoleh hasil uji F hitung pada tabel diatas maka didapat nilai F_{hitung} sebesar 30,494 dengan signifikan 0,000,

sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = 86 - 2 - 1 = 83$ dengan tingkat signifikan 5 % adalah 3,107.

Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $30,494 > 3,107$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis 3

b. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi ($R Square (R^2)$) yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya:

Tabel IV-10
Koefisien Determinasi (R – Square)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.410	2.67789

a. Predictors: (Constant), kemampuan kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS dapat diketahui bahwa nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,424 atau 42,4 %. Sedangkan nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,410 atau 4,10 %. karena dalam penelitian ini digunakan dua variabel bebas maka koefisien determinasi yang digunakan adalah angka dari nilai R Square sebesar 42,4 %. Angka tersebut memberikan arti bahwa perubahan peningkatan kinerja dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan kemampuan kerja sebesar 42,4 sedangkan sisanya sebesar 57,6 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh positif Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil yaitu $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ $5,071 > 1,663$. Dengan kata lain jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan motivasi kerja menjawab setuju. Namun masih ada beberapa responden yang menyatakan kurang setuju, ini menjadi perhatian motivasi kepada pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan indikator tersebut.

Dengan demikian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di lokasi penelitian ini, telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2012), dan David Mc Clelland (dalam Mangkunegara, 2011) mengemukakan bahwa yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi. Artinya individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula dan sebaliknya mereka yang memiliki prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja yang rendah.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christanto, A (2011), Kurniandha, A (2011), Andree Wijaya Suhaji (2012), dapat menyimpulkan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian artinya bila Motivasi kerja semakin baik maka kinerja dari karyawan akan ikut meningkat.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh positif Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,274 > 1,663$. Dengan kata lain jika Kemampuan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel Kemampuan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan Kemampuan kerja menjawab setuju. Namun masih ada beberapa responden yang menyatakan kurang setuju, ini menjadi perhatian kepada pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan indikator tersebut.

Dari pengujian hipotesis tersebut maka penelitian ini telah berhasil menjelaskan keberartian pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan di lokasi penelitian ini, telah sesuai dengan yang diungkapkan oleh Andree Wijaya Suhaji (2012) mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh positif Motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $30,494 > 3,107$. Dengan kata lain jika motivasi kerja dan kemampuan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Kurniandha, A (2011), Andree Wijaya Suhaji (2012) menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada taraf α 0,05. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif merupakan gambaran umum seluruh populasi. Dengan demikian jika Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja semakin baik maka kinerja dari karyawan akan ikut meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang positif signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap kinerja, sehingga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh yang positif signifikan secara parsial antara Kemampuan Kerja terhadap kinerja, sehingga Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh yang positif signifikan secara simultan (bersama) antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja, sehingga Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

B. Saran

1. Motivasi Kerja, hendaknya atasan mengarahkan karyawannya dan mendengarkan apa yang karyawan butuhkan, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan gaji/upah sesuai dengan hasil kerja karyawan, Dengan begitu karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2. Hendaknya pihak perusahaan lebih meningkatkan kemampuan karyawan, misalnya melakukan pembinaan/pelatihan terhadap karyawan yang kurang memiliki keahlian dalam penggunaan komputer, agar pekerjaan yang dilakukan karyawan efektif dan efisien
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka hendaknya pihak perusahaan dapat meluangkan waktu untuk mengevaluasi secara menyeluruh setiap permasalahan–permasalahan yang muncul, guna meningkatkan produktivitas dari perusahaan agar perusahaan dapat berkembang dan maju sesuai target dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajuar Juliandi dan Irfan, (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: CiptaPustaka Media Perintis
- Andree Wijaya Suhaji. (2012). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan perusahaan PNPM Mandiri Perdesaan Semarang*.
- Choirul Anwar Satria Yudha, dkk (2013). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang*
- Diah ayu kristiani. (2013). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan(Studi Pada Karyawan operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang)*.
- Edy Sutrisno,(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, malayu, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke – 1. Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-11. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muljani, ninuk. (2002). *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4. No. 2 September 2002
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sukma , dkk. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan PT. Prudential life assurance*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 15 No.1 Oktober 2014.
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada