

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGHARGAAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. SAMUDERA INDONESIA MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Nama** : SYAFITRIA NINGSIH  
**NPM** : 1505160026  
**Program Studi** : MANAJEMEN

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



UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 12 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperbatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : SYAFITRIA NINGSIH  
N P M : 1505160026  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SAMUDERA INDONESIA MEDAN  
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

H. DWI ANDRIANY, SE., MM

Penguji II

RINI ASTUTI, SE., MM

Pembimbing

ZULASPAN TUPTL, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si

**PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : SYAFITRIA NINGSIH

NPM : 1505160026

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGHARGAAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA  
INDONESIA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan  
Skripsi

Medan, Februari 2019

Pembimbing

ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

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



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SYAFITRIA NINGSIH  
NPM : 1505160026  
Konsentrasi : MSDM  
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.....20.

Pembuat Pernyataan



*[Handwritten Signature]*  
SYAFITRIA NINGSIH

NB :

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.  
Dosen Pembimbing : ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si

Nama Mahasiswa : SYAFITRIA NINGSIH  
NPM : 1505160026  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA INDONESIA MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
21-10	di forum	f	
12	- Identifikasi masalah di perusahaan	f	
	- pembahasan teori	f	
	di presentasi dengan teman	f	
	dan jurnal yg relevan	f	
	- hipotesis disesuaikan f		
	- Babas kearah ppruin dijelaskan thm xgn.	f	

Dosen Pembimbing

ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si

Medan, Februari 2019

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

**Universitas/PTS** : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**Fakultas** : EKONOMI DAN BISNIS  
**Jenjang** : Strata Satu (S-1)

**Ketua Program Studi** : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.  
**Dosen Pembimbing** : ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si

**Nama Mahasiswa** : SYAFITRIA NINGSIH  
**NPM** : 1505160026  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Skripsi** : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA INDONESIA MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
09/02	metode analisis diperbaiki	↓	
09/02	program kerja sample harus diperbaiki	↓	
11/02	kerangka konsep diperbaiki		
	kepanitiaan		

Medan, Februari 2019

Dosen Pembimbing

ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si

Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

## ABSTRAK

**SYAFITRIA NINGSIH. NPM. 1505160026. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Medan. Skripsi 2019.**

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan.

Tanpa adanya kinerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan rendahnya kinerja karyawan yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi.

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Samudera Indonesia Medan. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja pada karyawan PT. Samudera Indonesia Medan. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan penghargaan terhadap kinerja pada karyawan PT. Samudera Indonesia Medan.

Secara parsial variabel kemampuan kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak untuk variabel kemampuan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia. Secara parsial variabel penghargaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  diterima-  $H_0$  ditolak untuk variabel penghargaan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% atau nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia.

**Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Penghargaan, dan Kinerja**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya di hari akhir nanti, sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Medan”.

Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberi dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Syahril dan Ibunda Ida Maya Tuti yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Zulaspan Tupti S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik..
9. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
10. Sahabat-Sahabat Kuliah penulis beserta seluruh teman-teman Manajemen, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak.

Medan, Desember 2018

**SYAFITRIA NINGSIH**  
**1505160026**

## DAFTAR ISI

### ABSTRAK

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vi</b>

### **BAB I PENDAHULUAN..... 1**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4

### **BAB II LANDASAN TEORI ..... 6**

A. Uraian Teoritis .....	6
1. Kinerja .....	6
a. Pengertian Kinerja.....	6
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	7
c. Indikator Kinerja .....	8
2. Kemampuan Kerja.....	10
a. Pengertian Kemampuan Kerja .....	10
b. Faktor yang mempengaruhi Kemampuan Kerja .....	11
d. Indikator Penempatan Karyawan .....	12
3. Penghargaan .....	13
a. Pengertian Penghargaan.....	13
b. Faktor yang mempengaruhi penghargaan.....	14
d. Indikator Penghargaan.....	15
B. Kerangka Konseptual .....	16
C. Hipotesis .....	18

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>19</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	19
B. Defenisi Operasional .....	19
C. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	21
D. Populasi Dan Sampel.....	21
E. Tenik Pengumpulan Data .....	23
F. Teknik Analisis Data .....	25
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
A. Hasil Penelitian.....	34
1. Gambaran Umum Responden .....	34
2. Analisis Data.....	41
B. Pembahasan.....	50
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>52</b>
A. Kesimpulan .....	52
B. Saran .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kemampuan Kerja .....	20
Tabel III.2	Indikator Penghargaan .....	21
Tabel III.3	Indikator Kinerja.....	21
Tabel III.4	Jadwal Penelitian .....	22
Tabel III.5	Populasi Penelitian.....	23
Tabel III.6	Sampel Penelitian .....	24
Tabel III.7	Skala Likert .....	25
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X1).....	26
Tabel III.9	Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan (X2) .....	26
Tabel III.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	27
Tabel III.11	Hasil Uji Reliabilitas .....	28
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	34
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	35
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	35
Tabel IV.4	Jawaban Responden Variabel Kemampuan Kerja (X1) .....	36
Tabel IV.5	Tabulasi Jawaban Variabel Penghargaan (X2).....	38
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y).....	40
Tabel IV.7	Uji Multikolinearitas .....	43
Tabel IV.8	Regresi Berganda.....	45
Tabel IV.9	Uji t .....	47
Tabel IV.10	Uji F .....	48
Tabel IV.11	Koefisien Determinasi.....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja .....	17
Gambar II.2	Hubungan Penghargaan Terhadap Kinerja .....	17
Gambar II.3	Kerangka Konseptual.....	18
Gambar IV.1	Uji Normalitas .....	42
Gambar IV.2	Uji Heterokedastisitas .....	44

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan organisasi. Setiap organisasi berusaha meningkatkan dan mengembangkan kinerja organisasi dengan membuat tujuan dan cara yang telah ditetapkan untuk mencapai peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu organisasi perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan organisasi karena SDM berperan penting dalam kinerja organisasi.

Sistem SDM terkait dengan kebijakan, praktik dan manajemen kinerja relevan dengan strateginya sistem SDM juga menyangkut kerja mendesain sistem SDM agar SDM dapat memaksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku SDM merupakan *output* dari dan fungsi SDM. Perilaku sudah mencerminkan perilaku yang merupakan deskripsi dari perilaku kompeten (Sudarmanto, 2015, hal.5).

Manajemen kinerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus-menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan dengan atasannya (Mangkunegara, 2017, hal. 19).

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan. (Umam, 2018: 186).

Tanpa adanya Kinerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan rendahnya Kinerja karyawan yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan Mangkunegara (2017:67) yang merumuskan bahwa *Human Performance = Ability + Motivation, Ability = Knowledge + Skill*.

Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2015:305) bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik.

Penghargaan (*reward*) adalah imbalan yang diberikan kepada organisasi kepada anggotanya, baik sifatnya materi finansial, materi nonfinansial, maupun psikis dan non psikis. Wujud penghargaan dapat berupa gaji pokok/upah dasar, gaji variabel, insentif, bonus prestasi, kesempatan karir (Sudarmanto, 2015, hal.192).

Hasil observasi penelitian di PT. Samudera Indonesia Medan bahwa kemampuan kerja karyawan pada perusahaan tersebut beberapa karyawan masih memiliki kemampuan kerja yang belum optimal. Selain itu perusahaan yang masih belum efektif untuk memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Sehingga hal ini berdampak pada karyawan yang sering datang terlambat. Selain itu kinerja kerja karyawan juga sangat rendah. Ini terlihat dari keseriusan dan ketekunan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Medan.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Karyawan masih memiliki kemampuan kerja yang belum optimal
2. Perusahaan belum efektif untuk memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi
3. Karyawan kurang memiliki keseriusan dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka penulis membatasi hanya pada kemampuan kerja dan penghargaan sedangkan

faktor lainnya tidak penulis teliti.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Medan?
- b. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Medan?
- c. Apakah kemampuan kerja dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Samudera Indonesia Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja pada karyawan PT. Samudera Indonesia Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan penghargaan terhadap kinerja pada karyawan PT. Samudera Indonesia Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani

perkuliahan dan memperluas pengetahuan mengenai kemampuan kerja, penghargaan dan kinerja.

b. Manfaat Praktis

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki kemampuan kerja agar kinerja karyawan meningkat.

c. Manfaat Akademis

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

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

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

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2017: 67).

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku (Sudarmanto, 2015:8).

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan. (Umam, 2018: 186).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Hasil pekerjaan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. (Fahmi, 2016:127).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode atau satu tahun. Dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi. (Kasmir, 2018:182).

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Kinerja (*motivation*). Hal ini sesuai dengan Mangkunegara (2017:67) yang merumuskan bahwa *Human Performance = Ability + Motivation, Ability = Knowledge + Skill*, berikut keterangannya :

##### 1) Faktor kemampuan

Psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*Knowledge + Skill*). Artinya, karyawan 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 karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

##### 2) Faktor Kinerja

Kinerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Kinerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Sudarmanto (2016:6) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Faktor internal karyawan  
Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang.
- 2) Faktor Lingkungan Internal Organisasi  
Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi.
- 3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi  
Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja.

### **c. Indikator Kinerja**

Indikator Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator Kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa Kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Sutrisno (2010:104), menyebutkan bahwa indikator Kinerja karyawan, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

- 1) Kualitas kerja  
Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
- 2) Kuantitas kerja  
Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja

dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Keandalan kerja

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

4) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari organisasi lain.

Wijono (2017:79) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1) Efisiensi

Hubungan antara input dan output, dimana penggunaan barang dan jasa dibeli oleh organisasi untuk mencapai output tertentu.

2) Efektivitas

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Ekonomi

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

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawannya untuk meningkatkan Kinerjanya.

## **2. Kemampuan kerja**

### **a. Pengertian Kemampuan kerja**

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Bismala dkk (2015:26), Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Kreitner dan Kinicki (2010:185) kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tangguhinig jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental dan fisik.

Menurut Robbins dan Judge Timothy (2015:35), kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan keseluruhan esensinya dibangun oleh dua set faktor intelektual dan fisik.

Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan..

### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan kerja**

Bismala dkk (2015:26) faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran (tujuan-tujuan) kerja  
Melalui fungsi ambuguitas peran manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
- 2) Kesamaran tentang tanggung jawab  
Semakin besar organisasi semakin memerlukan ambuguitas peran yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat.
- 3) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain  
Sistem ambuguitas peran memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.
- 4) Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang unjuk kerja pekerjaan.  
Bilamana menejer mendelegaikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem ambuguitas peran.

Sedangkan menurut Wijono (2017:79) seseorang dapat dikatakan

Kemampuan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Tujuan peran  
Tidak jelas benar apa tujuan peran yang di laksanakan
- 2) Tanggung jawab  
Tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya.
- 3) Wewenang  
Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya.
- 4) Harapan  
Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan dari padanya

## 5) Peranan

Tidak memahami benar peranan dari pada pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan.

### c. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Rivai (2015:290) indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut sebagai berikut :

- a) Tugas yang diberikan  
Tugas yang berbeda dengan yang lain yaitu tugas masing-masing individu dibedakan menurut fungsi-fungsinya tersebut.
- b) Pengaturan  
Pengaturan pelaksanaan kerja yang jelas, pelaksanaan tugas dan pekerjaan mempunyai aturan yang baku
- c) Kebijakan  
kebijakan yang jelas yaitu terdapat aturan dan kebijakan perusahaan yang jelas di perusahaan
- d) Kerja sama  
Kerja sama tim, peran individu diatur jelas dalam kerja sama kelompok.
- e) Koordinasi  
Permintaan tugas dari bagian lain, ada pengaturan koordinasi antar masing-masing bagian dari karyawan.
- f) Prosedur  
Pekerjaan yang diterima dari atasan, terdapat prosedur dan pandangan format laporan baku keatasan

## 3. Penghargaan

### a. Pengertian Penghargaan

Teori Maslow atau Teori Kebutuhan Maslow merupakan teori yang dicetuskan oleh Abraham Harold Maslow ada lima tingkatan. Maslow mengemukakan bahwa terdapat lima tingkatan kebutuhan dasar manusia. Kelima kebutuhan itu tersusun secara hirarkis. Semua harus terpenuhi dari kebutuhan dasar kemudian naik setingkat pada kebutuhan berikutnya hingga tercapai kebutuhan tertinggi. Kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi tidak akan menarik orang maupun karyawan yang kebutuhan dasarnya belum

terpenuhi.

Terdapat 5 tingkatan kebutuhan yang dikemukakan oleh teori kebutuhan Maslow diantaranya kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kelima kebutuhan tersebut disusun pada teori kebutuhan Maslow secara bertingkat dari yang paling mendasar (fisiologis/fisik) hingga yang tertinggi (aktualisasi diri).



Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan penghargaan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kebutuhan sosial para karyawan adalah melalui penghargaan (Mulyadi, 2015:70).

Fahmi (2016:35) menyatakan bahwa penghargaan penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya penghargaan mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Penghargaan acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan

sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:157) penghargaan adalah mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada karyawan sebagai imbalan untuk kontribusi mereka kepada organisasi.

Sudarmanto (2015:192) Penghargaan (*reward*) adalah imbalan yang diberikan kepada organisasi kepada anggotanya, baik sifatnya materi finansial, materi nonfinansial, maupun psikis dan non psikis. Wujud penghargaan dapat berupa gaji pokok/upah dasar, gaji variabel, insentif, bonus prestasi, kesempatan karir.

Robbins dan Judge Timothy (2015:170) penghargaan adalah pembayaran yang didasarkan pada pekerjaan yang berdasarkan level prestasi pada berapa banyak keahlian yang para pekerja miliki atau berapa banyak prestasi kerja yang mereka capai.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa penghargaan adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penghargaan**

Umam (2018:35) dalam pemberian penghargaan, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi dua, yaitu:

- 1) Faktor intern organisasi,
- 2) Faktor pribadi karyawan yang bersangkutan

Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi Penghargaan

1) Faktor intern organisasi

Dana Organisasi

Serikat Pekerja

2) Faktor Pribadi karyawan

Produktifitas kerja

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan Penghargaan.

Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

3) Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi.

Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula penghargaan yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

### **c. Indikator Penghargaan**

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur penghargaan menurut Sudarmanto (2015:197) adalah sebagai berikut :

1) Hasil kerja

Penentuan atau standar pemberian penghargaan berdasarkan tolak ukur hasil nyata yang diberikan, baik kuantitatif ataupun kualitatif oleh

individu, kelompok atau organisasi.

2) Tindakan

Penentuan atau standar tolak ukur penghargaan dengan mendasarkan tindakan dan perilaku daripada hasil nyata yang diberikan.

3) Pertimbangan

Penentuan penghargaan atas dasar hasil dan perilaku tetapi berdasarkan kontrak, tipe-tipe pekerjaan, hakikat pekerjaan, persamaan level hierarki atau kewenangan, masa jabatan.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari penghargaan, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## **B. Kerangka Konseptual**

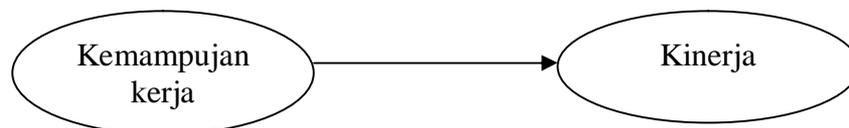
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

## 1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2015:85) bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Putra (2015) yang berkesimpulan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin tinggi kemampuan kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat juga.



**Gambar II-1**  
**Paradigma Penelitian**

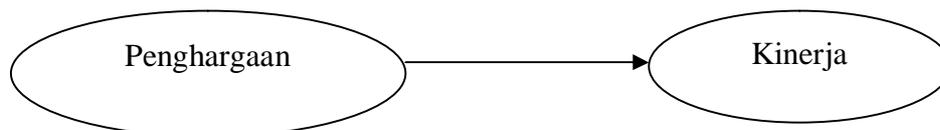
## 2. Pengaruh penghargaan Terhadap Kinerja

Penghargaan penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program penghargaan juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017: 93), “penghargaan adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya”.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Arina (2014) yang berkesimpulan, bahwa penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wjayanti (2016) Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian penghargaan secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya.



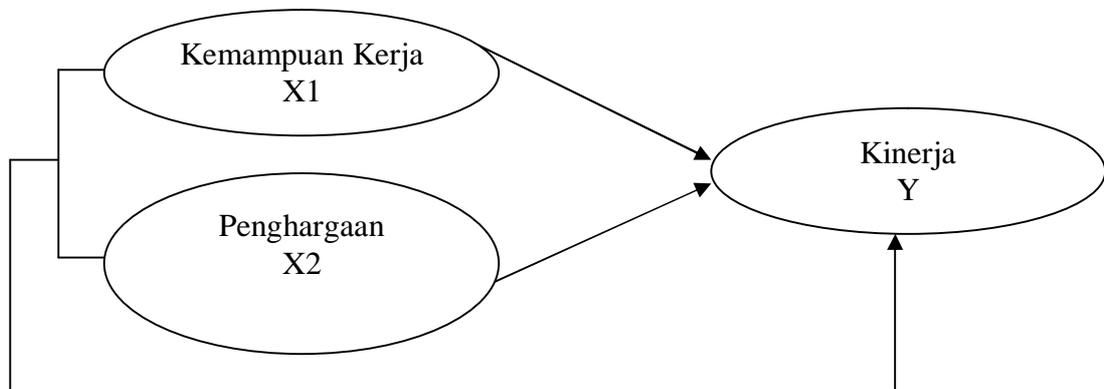
**Gambar II-2**  
**Paradigma Penelitian**

### **3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja**

penghargaan yang didasarkan pada keterampilan memberikan tekanan kepada input meliputi keterampilan dan kompetensi dari diri karyawan. Manajemen yang baik mampu memanfaatkan reward ini untuk mendukung dan mendorong perubahan perilaku yang diperlukan. Reward yang diberikan berdasarkan keterampilan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun bagi mereka yang merasa tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan karyawan tersebut frustrasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Sari (2015) yang berkesimpulan, bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan penghargaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana.

Ruslan (2015) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian reward terhadap kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian punishment terhadap kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur



**Gambar II.3**  
**Paradigma Penelitian**

### C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Ada pengaruh antara penghargaan terhadap kinerja karyawan
3. Ada pengaruh antara kemampuan kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan

## **BAB III**

### **METEDOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Sugiyono (2013:101) mendefensikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu fenomena.

#### **B. Definisi operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah :

##### **1. Kemampuan kerja (X1)**

Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tangguinig jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental dan fisik. kemampuan kerja dapat diukur sebagai berikut:

**Tabel III.1**  
**Indikator Kemampuan kerja**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sumber</b>
1	Tugas yang diberikan	Rivai (2015:290)
2	Peraturan	
3	Kebijakan	
4	Kerja sama	
5	Prosedur	

## 2. Penghargaan (X2)

Menurut Mangkunegara (2017: 93), “penghargaan adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya”. Adapun indikator yang digunakan dalam penghargaan adalah sebagai berikut :

**Tabel III.2**  
**Indikator Penghargaan**

No	Indikator	Sumber
1	Hasil kerja	Sudarmanto (2015:197)
2	Tindakan	
3	Pertimbangan	
4	Fasilitas	

## 3. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Mangkunegara (2017:75), menyebutkan bahwa indikator Kinerja karyawan, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

**Tabel III.3**  
**Indikator Kinerja**

No	Indikator	Sumber
1	kualitas kerja	(Sutrisno, 2010: 180)
2	kuantitas kerja	
3	keandalan	
4	sikap kerja	

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### a. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di PT. Samudera Indonesia Medan Jalan Gabion Raya Medan Belawan Nomor 90.

#### b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November 2018 sampai bulan Maret 2019.

**Tabel III – 4 : Pelaksanaan Penelitian**

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN 2018-2019																	
	Nov		Des				Jan				Feb				Mar			
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul	■																	
Pra riset		■																
Pembuatan proposal			■	■	■	■												
Bimbingan Proposal			■	■	■	■	■											
Seminar Proposal							■											
Pengumpulan Data								■	■									
Penyusunan Skripsi										■	■							
Bimbingan Skripsi											■	■	■					
Sidang Meja Hijau															■			

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 148), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

**Tabel III.5**  
**Populasi Penelitian**

No	Bagian / Departmen	Populasi
1	Bagian sektor perusahaan	9
2	Bagian sistem pengendalian intern	9
3	Bagian perencanaan	11
4	Bagian Kapal	9
5	Bagian pengelolaan	9
6	Bagian teknik	9
7	Bagian Keuangan	9
8	Bagian akuntansi	10
9	Bagian pemasaran	7
10	Bagian pengembangan usaha	7
11	Bagian informasi	4
12	Bagian sumber daya manusia	19
13	Bagian umum	7
14	Bagian hukum	8
15	Bagian logistik	10
16	Bagian pembinaan lingkungan	10
<b>Jumlah</b>		<b>147 orang</b>

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu karyawan PT. Samudera Indonesia yang bekerja di organisasi itu selama minimal 2 tahun yang berjumlah 147 orang.

## 2. Sampel

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus *Slovin* dalam Sugiyono (2013: 158) sebagai berikut :

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

Dimana : N = Jumlah elemen/anggota populasi

n = Jumlah elemen/anggota sampel

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan.

Dengan rumus diatas dapat dilakukan perhitungan sampel sebagai berikut :

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

$$\frac{147}{147 \cdot 0,1^2 + 1}$$

$$n = 59,5$$

Berdasarkan perhitungan *Slovin* diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang karyawan pada PT. Samudera Indonesia.

**Tabel III.6**  
**Sampel Penelitian**

No	Bagian / Departmen	Sampel
1	Bagian sektor perusahaan	6
2	Bagian sistem pengendalian intern	6
3	Bagian perencanaan	7
4	Bagian tanaman	6
5	Bagian pengelolaan	6
6	Bagian teknik	6
7	Bagian Keuangan	6
8	Bagian akuntansi	8
9	Bagian sumber daya manusia	9
<b>Jumlah</b>		<b>60 orang</b>

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket (*Questioner*)

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para karyawan Perusahaan PT. Samudera Indonesia dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

**Tabel III – 7 : Skala Pengukuran Likert**

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS2	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2013: 169)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

## 2. Uji Validitas

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

(Sugiyono, 2013, hal 211)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 24 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Berikut adalah hasil dari uji validitas

**Tabel III.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,536	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,518	0,2542	Valid
Pernyataan 3	0,575	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,445	0,2542	Valid
Pernyataan 5	0,383	0,2542	Valid
Pernyataan 6	0,608	0,2542	Valid
Pernyataan 7	0,778	0,2542	Valid
Pernyataan 8	0,568	0,2542	Valid
Pernyataan 9	0,641	0,2542	Valid
Pernyataan 10	0,341	0,2542	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.8 dimana nilai validitas pernyataan untuk kemampuan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $n-2=60-2=58= 0,2542$ ) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel III.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,439	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,481	0,2542	Valid
Pernyataan 3	0,502	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,464	0,2542	Valid
Pernyataan 5	0,587	0,2542	Valid
Pernyataan 6	0,448	0,2542	Valid
Pernyataan 7	0,335	0,2542	Valid
Pernyataan 8	0,504	0,2542	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.9 dimana nilai validitas pernyataan untuk penghargaan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $n-2=60-2=58= 0,2542$ ) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel III.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,457	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,772	0,2542	Valid
Pernyataan 3	0,724	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,589	0,2542	Valid
Pernyataan 5	0,485	0,2542	Valid
Pernyataan 6	0,256	0,2542	Valid
Pernyataan 7	0,772	0,2542	Valid
Pernyataan 8	0,724	0,2542	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.10 dimana nilai validitas pernyataan untuk kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (n-2=60-2=58= 0,2542) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

### 3. Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

(Sugiyono, 2013:216)

Dimana :

ri = Reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 24 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Sugioyono (2013:42) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

**Tabel III.11**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kemampuan kerja	,740	10
Penghargaan	,787	8
Kinerja	,734	8

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

### 1. Regresi Berganda

Untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

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

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$a = \text{konstanta persamaan regresi}$$

$$b_1, b_2 = \text{koefisien regresi}$$

$$x_1 = \text{Kemampuan kerja}$$

$$x_2 = \text{Penghargaan}$$

$e$  = Error

(Sugiyono, 2013: 298)

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

### **a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain:

Analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya: Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

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

Masalah-masalah yang mungkin akan timbul pada penggunaan

persamaan regresi berganda adalah *multikolinearitas*, yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Adanya *Multikolinearitas* dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation faktor* (VIF). Jika nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas.

### c. Uji Gejala Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas antara lain: metode grafik, park glejser, rank spearman dan barlett.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang terletak di Studentized ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Signifikansi “t”

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0$  :  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1$  :  $b_1 = b_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu (Sugiyono 2013: 300):

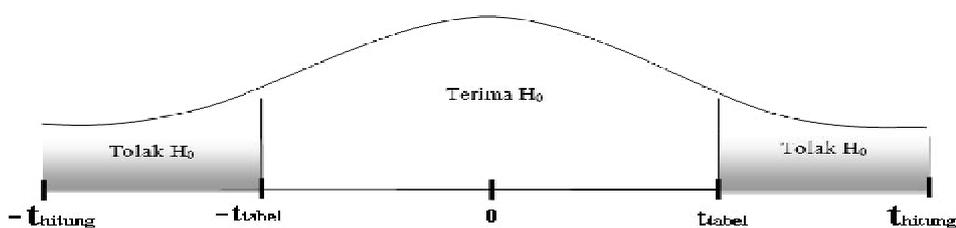
$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

$r_2$  = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table



$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{total}$  pada  $\alpha = 5\%$

#### 4. Uji Signifikansi “F”

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0$ :  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1$ :  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji “F” yaitu:

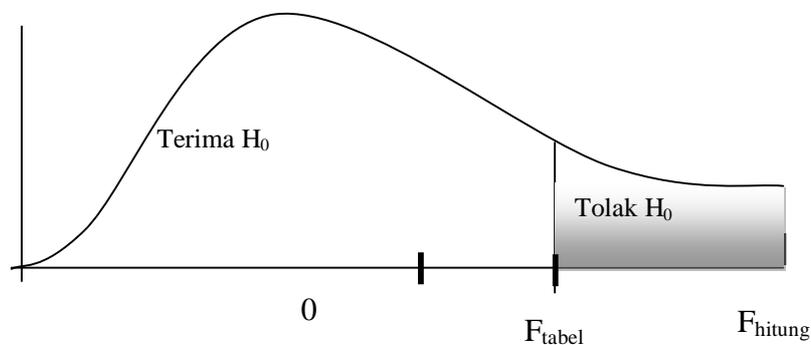
$$F_h = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = sampel



#### Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

## 5. Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

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

Dimana:

D = koefisien determinasi

$R^2$  = hasil kuadrat korelasi berganda

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Responden

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 60 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT. Samudera Indonesia. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	22%
2	Laki-Laki	46 orang	78%
	Jumlah	60 orang	100%

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (22%) dan laki-laki 46 orang (78%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Samudera Indonesia tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan, motivasi dan prestasi kerja.

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	29 orang	45%
2	30 tahun ke atas	31 orang	55%
	Jumlah	60 orang	100%

Sumber : Data diolah (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Samudera Indonesia terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Samudera Indonesia tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki prestasi kerja.

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	3 orang	4%
3	Diploma	0 orang	7%
4	S1	53 orang	85%
5	S2	4 orang	4%
	<b>JUMLAH</b>	<b>60 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 53 orang (85%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Samudera Indonesia lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan PT. Samudera Indonesia memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil jawaban responden :

**Tabel IV.4**  
**Jawaban Responden Variabel Kemampuan Kerja (X1)**

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	8	37	28	9	7	2	2	2	2	60	100
2	9	7	37	28	10	8	4	3	0	0	60	100
3	11	8	35	26	12	9	2	2	0	0	60	100
4	5	4	38	29	15	11	2	2	0	0	60	100
5	28	21	29	22	2	2	1	1	0	0	60	100
6	19	14	20	15	14	11	7	5	0	0	60	100
7	9	7	24	18	15	11	10	8	2	2	60	100
8	1	1	20	15	27	20	11	8	1	1	60	100
9	7	5	33	25	17	13	3	2	0	0	60	100
10	16	12	33	25	10	8	1	1	0	0	60	100

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel IV.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dari pimpinan, responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 28%, kurang setuju 7%, tidak setuju 2%.
- 2) Jawaban responden tentang selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 28%, kurang setuju 8%, tidak setuju 3%.
- 3) Jawaban responden tentang dapat bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 26%, kurang setuju 9%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 0%.
- 4) Jawaban responden tentang tidak pernah keberatan dengan peraturan perusahaan responden menjawab sangat setuju 4%, setuju 29%, kurang setuju 11%, tidak setuju 2%.

- 5) Jawaban responden tentang mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin, responden menjawab sangat setuju 21%, setuju 22%, kurang setuju 2%, tidak setuju 5%.
- 6) Jawaban responden tentang mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 15%, kurang setuju 11%, tidak setuju 5%.
- 7) Jawaban responden tentang mampu melakukan pekerjaan dengan rekan kerja di perusahaan, responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 18%, kurang setuju 11%, tidak setuju 8%.
- 8) Jawaban responden tentang pekerjaan akan terasa ringan bila bekerja sama dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju 1%, setuju 15%, kurang setuju 20%, tidak setuju 8%, sangat tidak setuju 1%.
- 9) Jawaban responden tentang bekerja sesuai dengan prosedur dari perusahaan, responden menjawab sangat setuju 5%, setuju 25%, kurang setuju 13%, tidak setuju 2%.
- 10) Jawaban responden tentang hasil pekerjaan selalu menjadikan contoh bagi karyawan lain, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 25%, kurang setuju 8%.

**Tabel IV.5**  
**Tabulasi Jawaban Responden Variabel Penghargaan (X2)**

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	12	33	25	10	8	1	1	0	0	60	100
2	26	20	26	20	4	3	4	3	0	0	60	100
3	11	8	44	33	2	2	2	2	1	1	60	100
4	9	7	32	24	14	11	3	2	2	2	60	100
5	23	17	28	21	7	5	2	2	0	0	60	100
6	18	14	29	22	9	7	3	2	1	1	60	100
7	30	23	26	20	4	3	0	0	0	0	60	100
8	12	9	27	20	11	8	5	4	5	4	60	100

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel IV.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dalam bekerja berusaha untuk menjadi yang terbaik, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 33%, kurang setuju 8%, tidak setuju 1%.
2. Jawaban responden tentang akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika diakui sebagai karyawan terbaik, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%.
3. Jawaban responden tentang peluang untuk berpartisipasi dalam menentukan metode dan prosedur perusahaan responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33%, kurang setuju 3%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.

4. Jawaban responden tentang mendapatkan kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan, responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 24%, kurang setuju 11%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.
5. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk mendapatkan promosi, anda selalu memberikan bantuan kepada karyawan anda, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 21%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2%.
6. Jawaban responden tentang perusahaan mengadakan program pengembangan bagi karyawan yang berprestasi, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 22%, kurang setuju 7%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
7. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan yang berprestasi, responden menjawab sangat setuju 23% setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 0%.
8. Jawaban responden tentang fasilitas merupakan salah satu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, responden menjawab sangat setuju 9%, setuju 20%, kurang setuju 8%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 4%.

**Tabel IV.6**  
**Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y)**

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	12	33	25	10	8	1	1	0	0	60	100
2	26	20	26	20	4	3	4	3	0	0	60	100
3	11	8	44	33	2	2	2	2	1	1	60	100
4	9	7	32	24	14	11	3	2	2	2	60	100
5	23	17	28	21	7	5	2	2	0	0	60	100
6	18	14	29	22	9	7	3	2	1	1	60	100
7	26	20	26	20	4	3	4	3	0	0	60	100
8	11	8	44	33	2	2	2	2	1	1	60	100

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel IV.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 25%, kurang setuju 8%, tidak setuju 1%.
2. Jawaban responden tentang Hasil pekerjaan selalu dinilai baik oleh pimpinan, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%.
3. Jawaban responden tentang Mengerjakan tugas diluar tugas pokok responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
4. Jawaban responden tentang Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan, responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 24%, kurang setuju 11%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.

5. Jawaban responden tentang Tanggapan dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 21%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2%.
6. Jawaban responden tentang Menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan kerja, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 22%, kurang setuju 7%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
7. Jawaban responden tentang Komitmen terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya., responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%.
8. Jawaban responden tentang Kejujuran dan Ketepatan kerja karyawan sangat diutamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin, responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.

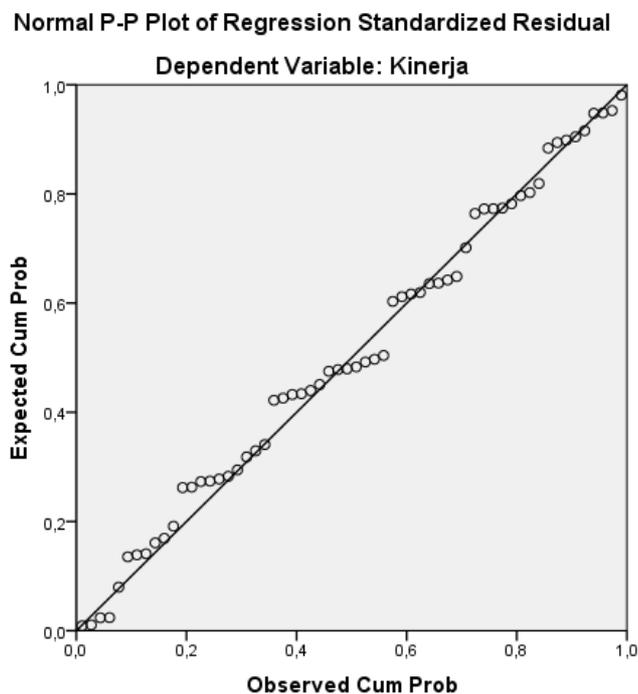
## **2. Analisis Data**

### **a. Uji Asumsi Klasik**

#### **1) Uji Normalitas Data**

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka

titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24



**Gambar IV.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Gambar IV.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

## **2) Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF

(*variance inflator factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.7**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,053	4,043		,260	,796		
	Kemampuan	,036	,066	,042	8,549	,000	,993	1,007
	Penghargaan	,997	,092	,823	10,855	,000	,993	1,007

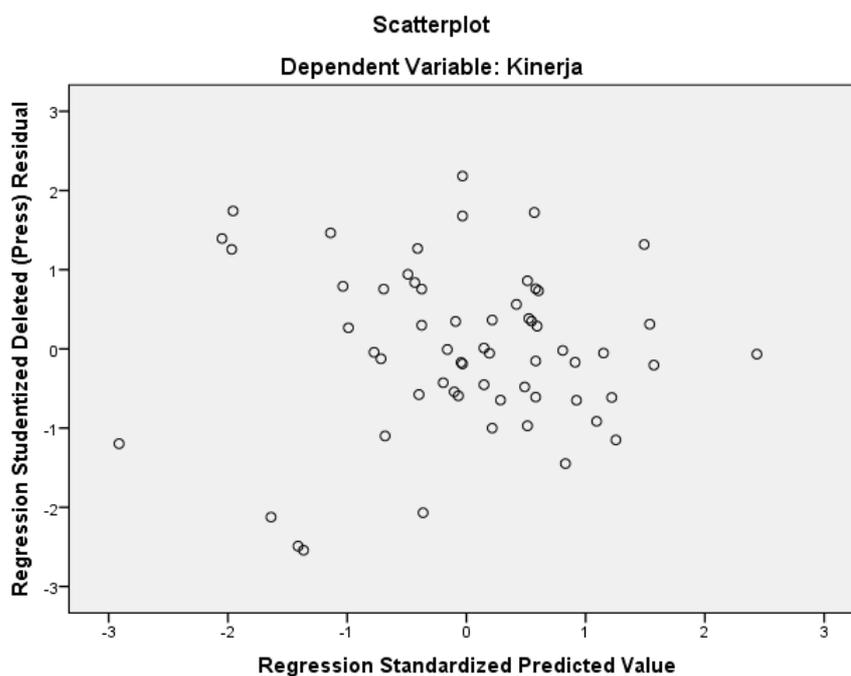
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel IV.11 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar IV.1



### Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

## 2. Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 24 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

**Tabel IV.8**  
**Regresi Berganda**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,053	4,043		,260	,796		
	Kemampuan	,036	,066	,042	8,549	,000	,993	1,007
	Penghargaan	,997	,092	,823	10,855	,000	,993	1,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel IV.12 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,053 + 0,036X_1 + 0,997X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

X1 = kemampuan kerja

X2 = penghargaan

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 1,053 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja sebesar 1,053 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel kemampuan kerja dan penghargaan tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 1,053.
2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,036 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada PT. Samudera Indonesia. Hal ini menunjukkan

bahwa ketika kemampuan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,036.

3. Nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,997 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel penghargaan ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada PT. Samudera Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa ketika penghargaan mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,997.

### **3. Uji Hipotesis**

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

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri kemampuan kerja dan penghargaan dan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila  $Sig > 0.05$ , maka  $H_0 =$  diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila  $sig < 0.05$ , maka  $H_0 =$  ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0 =$  ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0 =$  diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

**Tabel IV.9**  
**Uji t**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,053	4,043		,260	,796		
	Kemampuan	,036	,066	,042	8,549	,000	,993	1,007
	Penghargaan	,997	,092	,823	10,855	,000	,993	1,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel IV.13 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel kemampuan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 8,549 > t_{tabel}$  ( $n-k=60-3=57$ ) 2,0047. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  diterima untuk variabel kemampuan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel penghargaan (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 10,855 > t_{tabel}$  ( $n-k=60-3=57$ ) 2,0047. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_2$  diterima untuk variabel penghargaan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

- 1). Merumuskan hipotesis

H0 : tidak ada pengaruh kemampuan kerja dan penghargaan secara simultan terhadap kinerja karyawan

H1 : ada pengaruh kemampuan kerja dan penghargaan secara simultan terhadap kinerja karyawan

2). Membandingkan hasil  $F_{sig}$  dengan nilai probabilitas  $\alpha$  0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $F_{sig} > \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  diterima dan  $H_3$  Ditolak

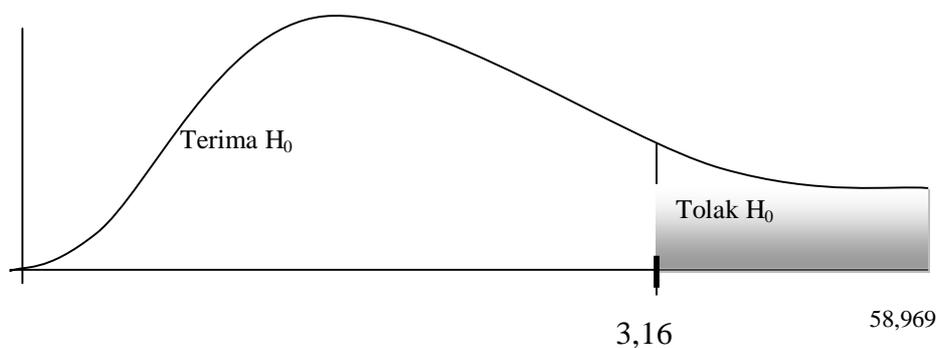
Jika  $F_{sig} \leq \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  Diterima

**Tabel IV.10**  
**Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	577,752	2	288,876	58,969	,000 <sup>b</sup>
	Residual	279,231	57	4,899		
	Total	856,983	59			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Kemampuan						

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai  $F_{hitung}$  (58,969) >  $F_{tabel}$  3,16 (df1=k-1=3-1=2) sedangkan (df2=n-k=60-3=57). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kemampuan kerja dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia.



### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

**Tabel IV.11**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 <sup>a</sup>	,674	,663	2,21332

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel IV.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,821, artinya kontribusi kemampuan kerja dan penghargaan sebesar 82,1% untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia.
2. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai 0,674 (67,4%) artinya 67,4% variabel kemampuan kerja (X1) dan penghargaan (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 32,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,663 (66,3%), sehingga dapat dikatakan bahwa 66,3% variasi variabel independen yaitu kemampuan kerja dan penghargaan dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Kinerja**

Variabel kemampuan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 8,549 > t_{tabel} (n-k=60-3=57) 2,0047$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  diterima untuk variabel kemampuan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Putra (2015) dan Jufrizen (2017) yang berkesimpulan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin tinggi kemampuan kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat juga.

### **2. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja**

Nilai signifikansinya untuk variabel penghargaan (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 10,855 > t_{tabel} (n-k=60-3=57) 2,0047$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_2$  diterima untuk variabel penghargaan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Arina (2014) yang berkesimpulan, bahwa penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wjayanti (2016) Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian penghargaan secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya.

### **3. Pengaruh Kemampuan kerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja**

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai  $F_{hitung}$  (58,969) >  $F_{tabel}$  3,16 ( $df_1=k-1=3-1=2$ ) sedangkan ( $df_2=n-k=60-3=57$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kemampuan kerja dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Sari (2015) yang berkesimpulan, bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan penghargaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana.

Ruslan (2015) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian reward terhadap kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian punishment terhadap kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji validitas pernyataan untuk kemampuan kerja, penghargaan dan kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.
2. Secara parsial variabel kemampuan kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak untuk variabel kemampuan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia.
3. Secara parsial variabel penghargaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  diterima–  $H_0$  ditolak untuk variabel penghargaan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia.
4. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% atau nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kemampuan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia.

## **B. Saran**

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan karyawan dan memberikan pendidikan atau pelatihan agar dapat menciptakan penghargaan dan kemampuan kerja yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia
2. Sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat menghasilkan penghargaan yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arina Nurandini (2014). Analisis Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. 11 (2), 78-91
- Dana Cahya Putra (2015). Pengaruh Kemampuan kerja, Penghargaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Artikel*. 4 (2), 12-54
- Dewie Tri Wijayanti (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*. 5 (2), 104-117
- Sutrisno, Edy, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Fasochah (2016). Pengaruh Kemampuan kerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pengasuh Pada Akademi Kepolisian Semarang. *Jurnal Dharma Ekonomi*. 3 (44), 65-75
- Fahmi, Irham, (2016). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta
- Jufrizen (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Sains Manajemen*. 1 (1), 27-34
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo
- Umam, Khaerul, (2018). *Perilaku Organiosasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2010). *Perilaku Organisasi (Orgaizational Behavior)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Lila Bismala, Nel Arianty, Titin Farida (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan : UMSU Pers
- Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moorhead (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Mutia Arda (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. 18 (1), 45-60

P. Robbin, Stephen Timothy (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat

Rivai, Abdul dan Prawinegoro Darsono, (2015), *Manajemen Strategis*. Wacana Media :Jakarta

Sudarmanto (2015) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.

Tim Penyusun. (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan: FE-UMSU

Wijono, Sutarto, (2017), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana : Jakarta