

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

MUHAMMAD ARIFMAN CANIAGO

NPM: 1405160261

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 17 Oktober 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD ARIFMAN CANLAGO
NPM : 1905160261
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERHEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(DR. DANI ISKANDAR, S.E., M.M.)

(SRI FITRI WAHYUNI, S.E., M.M.)

Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

(ADE GUNAWAN, 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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : MUHAMMAD ARIFMAN CANIAGO
N.P.M : 1405160261
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARFUDDIN HSB, SE, M.Si



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD ARIFMAN CARLIAGO
NPM : 1905160261
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ABSP~~)
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
 - Mersekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas 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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, Agustus 2018
Pembuat Pernyataan



Muhammad Arifman Carliago
Muhammad ARIFMAN CARLIAGO

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

Nama : MUHAMMAD ARIFMAN CANIAGO
N.P.M : 1405160261
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
	* ABSTRACT	f	
	* ABSTRACT (HASIL)	f	
	* PENGESAHAN SKRIPSI	f	
	* Hasil uji Masing ² VARIABEL	f	
	* Kesimpulan & SARAN	f	
10 2018	Ace Nur Ridang Meja Hijau	f	

Medan, September 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

ABSTRAK

MUHAMMAD ARIFMAN CANIAGO, 1405160261. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 35 Orang. Sampel yang diambil adalah bagian jumlah yang dimiliki oleh populasi, dan sampel yang di ambil sebagai responden adalah 35 orang karyawan tetap bagian SDM di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara (*interview*) dan kuesioner, uji validitas dan uji reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan koefien determinasi.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,605 > t_{tabel} 2,030$ dengan probabilitas sig 0,014 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,063 > t_{tabel} 2,030$ dengan probabilitas sig 0,047 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil dari uji f terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 15,145 \geq f_{tabel} 3,29$ dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$ dan hasil dari uji R-square bernilai 0,486 atau senilai 49% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 51% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin segala puji atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan taufik serta hidayah-NYA kepada penulis, sehingga atas barokah dan ridho-NYA, penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai mana yang di harapkan.

Adapun judul dari Skripsi ini adalah **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN”** Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat menyelesaikan jenjang keserjanaan Strata 1 (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama menyelesaikan Skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Teristimewa kepada keluarga, kepada kedua orang tua penulis ayahanda Nuski Caniago dan ibunda Nurman Harefa serta abang dan adik, Hendra rahmat nus irawan, ST. Marwan nus rasyid, SE. Zul indrawansyah, SH. dan Rafikatul jannah, yang telah memberikan segala kasih sayang kepada

penulis berupa perhatian, semangat, pengorbanan, bimbingan serta Doa yang tulus untuk penulis.

3. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE. M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen SE.M.Si selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Willy Yusnandar, SE.M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi Penulis yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan Skripsi ini.
10. Seluruh Staff karyawan di bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, yang telah meluangkan waktunya serta memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penulisan penelitian ini.
11. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Manajemen yang telah memberikan ilmu dan pembekalan kepada penulis selama melaksanakan studi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

12. Kepada teman-teman saya Abdul aziz, Debby frianty, Putri, Putri yanti, Nanda, Nurul aini, Desika, Teno Agung, Aji pranata, Akmal, Lukman, Siddik, Rifai, Didit, Imam dan teman Seperjuangan di stambuk 2014 khususnya kelas D-Manajemen pagi, dan yang lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas bantuan dan dukungan kalian semua.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua terutama bagi penulis dan juga bagi teman-teman mahasiswa Manajemen khususnya. Amin.

Wassalamu'Alaikum Wr. Wb

Medan, 2018

Penulis

MUHAMMAD ARIFMAN CANIAGO
1405160261

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teoristis	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
c. Penilaian Kinerja Karyawan.....	11
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2. Kemampuan Kerja	14
a. Pengertian Kemampuan Kerja.....	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	14
c. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja	16
d. Indikator Kemampuan Kerja.....	17
3. Motivasi Kerja.....	18
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	18
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	19

c. Teori-teori Motivasi Kerja	21
d. Indikator Motivasi Kerja.....	23
B. Kerangka Konseptual.....	26
C. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Definisi Operasional	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian	31
1. Tempat Penelitian.....	31
2. Waktu Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
1. Populasi Penelitian	32
2. Sampel Penelitian	32
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.....	42
1. Identitas Responden	43
2. Deskripsi Variabel Penelitian	45
B. Analisis Data	51
1. Uji Asumsi Klasik.....	51
2. Regresi Linier Berganda.....	54
3. Pengujian Hipotesis	55
C. Pembahasan.....	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kinerja Karyawan.....	30
Tabel III-2 Indikator Kemampuan Kerja.....	30
Tabel III-3 Indikator Motivasi Kerja.....	31
Tabel III-4 Waktu Penelitian.....	32
Tabel III-5 Skala Pengukuran Likert.....	33
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kemampuan Kerja (X1).....	35
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X2).....	35
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y).....	36
Tabel III-9 Hasil Uji Reabilitas Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y).....	37
Tabel IV-1 Tabel Skala Pengukuran Likert	42
Tabel IV-2 Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel IV-3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel IV-4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
Tabel IV-5 Skor Variabel Kemampuan Kerja(X1)	45
Tabel IV-6 Skor Variabel Motivasi Kerja (X2)	47
Tabel IV-7 Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel IV-8 Uji Multikolinieritas.....	52
Tabel IV-9 Uji Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel IV-10 Uji t	55
Tabel IV-11 Uji F	57
Tabel IV-12 Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Paradigma Berpikir	26
Gambar II-2 Paradigma Berpikir	27
Gambar II-3 Paradigma Berpikir	28
Gambar IV-1 Uji Normalitas.....	51
Gambar IV-2 Uji Heteroskedastisitas.....	53
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis X1.....	56
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis X2.....	56
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah Perusahaan pada umumnya didirikan untuk memperoleh suatu tujuan. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, karena sumber daya manusia berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang handal dan memadai, maka kinerja dalam perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik (Arini dkk, 2015).

Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*-nya. Untuk mengetahui kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan sudah melaksanakan tugas dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal (Arini dkk, 2015).

Menurut Usman (2010, hal. 488) Kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Fahmi (2016, hal. 138) Kinerja karyawan merupakan suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Menurut Robbins (2008, hal. 57) menjelaskan bahwa “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Selain kemampuan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011, Hal. 216) mengatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar

mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara IV atau disingkat PTPN IV adalah sebuah anak perusahaan perseroan BUMN yang berkantor pusat di medan, Sumatera Utara. PTPN IV bergerak dibidang agrobisnis dan agroindustri, antara lain pembudidayaan tanaman, pengolahan dan penjualan produk kelapa sawit dan teh. PT. Perkebunan Nusantara IV yang dibentuk berdasarkan PP No. 9 tahun 1996 merupakan penggabungan (*marger*) dari 3 (tiga) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di wilayah Sumatera Utara yaitu dari PT. Perkebunan Nusantara VI (persero) yang mengusahakan kelapa sawit, teh dan karet, PT. Perkebunan Nusantara VII (persero) yang mengusahakan kelapa sawit dan teh, PT. Perkebunan Nusantara VIII (persero) yang mengusahakan teh, PT. Perkebunan Nusantara IV didirikan dengan Akta Notaris Hukum Kamil SH Nomor 37 tertanggal 11 maret 1996 Notaris di jakarta, yang anggaran dasar telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia sebagaimana di maksud dalam surat keputusan Nomor: C2-8332.HT.01.01.Th.96 tanggal 8 agustus 1996 dan telah di umumkan dalam berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Oktober 1996 Nomor 81 dan tambahan berita Negara No.8675.

Berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, penulis menemukan beberapa permasalahan. Salah satu permasalahannya adalah kurangnya kinerja karyawan di dalam perusahaan yang disebabkan oleh karyawan yang kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, terlihat dari kurangnya ketepatan waktu dan kurangnya tanggung jawab dalam

menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilaksanakan masih belum maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Selain itu di dalam perusahaan juga ditemukankurangnya kemampuan kerja karyawan terlihat dari beberapa karyawan yang masih kurang memiliki kemampuan dan keahlian di dalam bidang pekerjaannya, masih terdapat beberapa karyawan perusahaan yang kurang menguasai penggunaan komputer mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut kurang efektif dan efisien, sehingga perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang baik.

Dan di temukan juga dalam perusahaan rendahnya motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh kurangnya dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan kurang bersemangat untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa pentingnya peranan dari kemampuan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Maka dari itu penulis berkeinginan untuk membuat penelitian dengan judul

“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan riset pendahuluan yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV medan, maka secara umum penulis mengidentifikasi permasalahan yang timbul di dalam perusahaan khususnya menyangkut dengan Kemampuan kerja, Motivasi kerja dan Kinerja adalah:

1. Kurangnya Kemampuan kerja karyawan terlihat dari beberapa karyawan yang masih kurang memiliki kemampuan dan keahlian di dalam bidang

pekerjaannya sehingga perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang baik.

2. Rendahnya Motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh kurangnya dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan kurang bersemangat untuk melakukan pekerjaan.
3. Kurangnya Kinerja karyawan di dalam perusahaan yang disebabkan oleh karyawan yang masih kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilaksanakan masih belum maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV medan. Namun dalam penelitian ini hanya dibatasi dalam hal kemampuan kerja dan motivasi kerja.

2. Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV medan?

3. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.

- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit kerja dalam organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Pengertian kinerja atau *performanc* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi, organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Bintoro dkk (2017, hal. 106) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Dari pengertian tentang kinerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Kasmir (2016, hal. 189) yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

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

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

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

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1) Faktor Kemampuan.

Psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*) artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata – rata (110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk menjabatnya 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.

2) 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.

c. Penilaian Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Untuk itu seorang manajer mempunyai ukuran kinerja para karyawan, jangan sampai menunggu timbulnya suatu masalah.

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja karyawan secara rutin dan teratur, sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.

Menurut Sutrisno(2010, hal.183) agar penilaian kinerja dapat dilaksanakan dengan baik diperlukan metode yang memenuhi persyaratan seperti berikut ini, yakni:

- 1) Yang diukur adalah benar-benar prestasi dan bukan faktor-faktor lain, seperti yang menyangkut pribadi seseorang
- 2) Menggunakan tolak ukur yang jelas dan pasti menjamin bahwa pengukuran itu bersifat objektif
- 3) Dimengerti, dipahami, dan dilaksanakan sepenuhnya oleh semua anggota organisasi yang terlibat
- 4) Dilaksanakan secara konsisten, dan didukung sepenuhnya oleh pimpinan puncak organisasi

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur menggunakan beberapa kriteria kinerja. Adapun indikator sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan yang terdiri dari *output*,

perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.

3) Keandalan kerja

Keandalan kerja terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu. Yang terdiri dari sikap terhadap perusahaan karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Adapun indikator kinerja menurut Menurut Wibowo (2014, hal. 86) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu:

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

2. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi kualitas pada suatu individu untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya.

Menurut Robbins (2008, hal. 57) menjelaskan bahwa “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat. Selanjutnya menurut Sutrisno (2009, hal.84), kemampuan atau kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah potensi orang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan hendaknya didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah sebagai berikut:

1) Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan (knowledge) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi, sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan karyawan itu sendiri.

2) Keterampilan (skill)

Keterampilan (skill) adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Handoko dalam Binardi (2013, hal. 12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

1) Faktor pendidikan formal

Pendidikan formal sangat berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan, karna pendidikan formal ini dapat meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2) Faktor pelatihan

Pelatihan sangat penting bagi karyawan karena dengan pelatihan, karyawan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan mereka dalam melakukan pekerjaan. Pelatihan ini bertujuan untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan bisnis dan operasional-operasional industri sejak hari pertama masuk kerja dan memperoleh kemajuan

sebagai kekuatan yang produktif dalam perusahaan dengan jalan mengembangkan kebutuhan keterampilan, pengetahuan dan sikap.

3) Faktor pengalaman kerja

Pengalaman kerja sangat menentukan kemampuan kerja karyawan, karna hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan, sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan.

c. Jenis-jenis kemampuan kerja

Menurut Robbins (2008, hal. 46) menyatakan bahwa kemampuan kerja pada hakekatnya terdiri dari beberapa jenis yaitu :

1. Kemampuan intelektual
2. Kemampuan fisik dan
3. Kemampuan emosional (mental)

Adapun penjelasan dari kemampuan seorang individu adalah:

1. Kemampuan intelektual. Adalah kemampuan yang diperlukan untuk berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah.
2. Kemampuan fisik. Pada kemampuan fisik memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan yang rumit. Kemampuan fisik yang khususnya memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan yang lebih terbakukan dengan sukses, misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecakatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa

menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seseorang karyawan.

3. Kemampuan emosional. Kemampuan emosional seseorang sedikit banyaknya akan persepsi. Emosi yang kuat, seperti rasa benci yang amat sangat terhadap suatu peraturan organisasi, dapat menyebabkan orang itu tidak menyenangi sebagian besar kebijakan dan peraturan organisasi. Menentukan kemampuan seseorang itu sangat sulit, namun demikian para manajer perlu memperhatikan masalah atau praktek apakah yang menggerakkan emosi yang kuat para bawahan.

d. Indikator Kemampuan Kerja

Indikator dari kemampuan kerja menurut Mangkunegara (2007, hal. 68) yaitu:

- 1). Keahlian dan keterampilan. Setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 2). Tanggung jawab bekerja. Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menjadi tanggung jawab dalam bekerja.
- 3). Kemampuan bekerja sama. Dengan adanya kerjasama akan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4). Ketepatan waktu bekerja. Sejauh mana waktu yang digunakan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- 5). Hasil kerja. Kegiatan yang dilakukan dan memperoleh hasil akhir yang sesuai dan yang di harapkan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, untuk itu diperlukan keahlian pemimpin untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Menurut Yusuf (2015, hal. 263) motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Sedangkan menurut Nawawi (2008, hal. 351) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 219) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari uraian yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan

kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

Dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan pemimpin untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para pegawainya yang tidak akan menentukan efektivitas seorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi karyawan dalam hal pelaksanaan kegiatan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, Menurut Sutrisno (2009,hal.116) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas dua, yaitu “faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan”.

Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang adalah, antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk berkuasa
- e) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

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

- 1) Rasa aman
- 2) Kesempatan untuk maju, naiktingkat, memperoleh jabatan, dan keahlian.
- 3) Tipe pekerjaan, sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat karyawan.
- 4) Regenerasi organisasiperusahaan, 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.

c. Teori-teori Motivasi Kerja

Menurut Bangun (2012, hal.316) terdapat beberapa para ahli yang menjelaskan tentang teori mengenai motivasi, berikut adalah teori-teori mengenai motivasi dari beberapa para ahli:

1. Teori hirarki kebutuhan (maslow)

Teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow ini menggunakan kata “hierarki” karena menurut Maslow, seseorang dalam memenuhi kebutuhan dilakukan secara bertahap dan berjenjang dari kebutuhan yang paling bawah sampai kebutuhan yang paling atas. Ada lima macam kebutuhan dalam hierarki Maslow adalah sebagai berikut:

a. Fisiologis

Adalah kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan dan bebas dari sakit. Guna memenuhi kebutuhan ini individu perlu memperoleh penghasilan yang cukup, memiliki makanan dan minuman sehat yang cukup, bekerja di lingkungan yang menyenangkan dan selalu ingin sehat.

b. Keselamatan dan keamanan

Kebutuhan bebas dari ancaman, yaitu keamanan dari kegiatan-kegiatan yang membahayakan secara fisik ataupun nonfisik. Untuk memenuhi kebutuhan ini individu memerlukan penghasilan yang terus meningkat, memiliki asuransi kesehatan, dan bekerja di lingkungan yang bebas dari bahaya.

c. Sosial

Kebutuhan untuk bersahabat, berafiliasi, berinteraksi dan cinta. Untuk memenuhi kebutuhan ini individu memerlukan diterima oleh teman secara personal atau profesi, bekerja di dalam kelompok dan memiliki supervisor yang mendukung.

d. Penghargaan

Kebutuhan harga diri dan penghargaan dari orang lain. Untuk memenuhi kebutuhan ini individu perlu memenagkan penghargaan kinerja, memperoleh promosi yang lebih tinggi dan mendapat penghormatan atas prestasinya.

e. Aktualitas diri

Kebutuhan diri untuk sepenuhnya menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensinya. Untuk memenuhi kebutuhan ini individu antara lain memulai suatu bisnis baru, mengembangkan dan membimbing orang lain, menggunakan keterampilan bisnis untuk memberi sumbangan kepada anak-anak terlantar, menolong orang yang terkena bencana alam dan lain-lain.

2. Teori Dua Faktor (Herzberg)

Dalam teori ini dikemukakan bahwa pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu dapat terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas dan tanggung jawab.

3. Teori X dan Y (McGregor)

Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang di tandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang di tandai dengan teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai sifat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan dengan asumsi-asumsi tertentu.

4. Teori ERG (Alderfer)

Disebutkan bahwa manusia itu memiliki kebutuhan yang disingkat ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Manusia menurut Alderfer pada hakikatnya ingin dihargai dan diakui keberadannya (eksistensi), ingin diundang, dan dilibatkan. Di samping itu, manusia sebagai makhluk sosial ingin berhubungan atau bergaul dengan manusia lainnya (relasi). Manusia juga ingin selalu meningkatkan taraf hidupnya menuju kesempurnaan (ingin selalu berkembang).

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) ada beberapa indikator motivasi yaitu :

1) Kerja keras

Pencapaian prestasi wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas awasan yang luas memiliki padangan yang nyata dan diaplikasikan kedalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

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

4) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

5) Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam 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 karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Adapun indikator motivasi Menurut Siagian (2008, hal. 138), indikator-indikator motivasi adalah :

1) Daya pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya satu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2) Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengidentifikasi apa yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu.

3) Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

5) Kewajiban

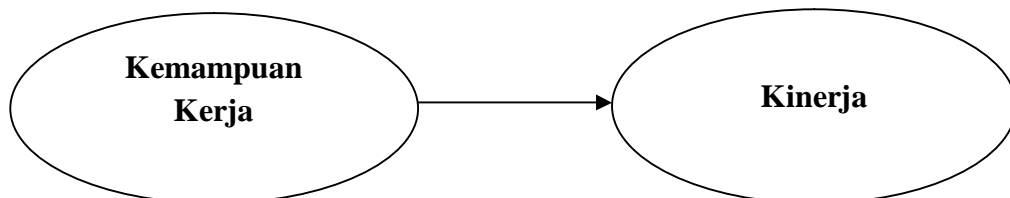
Kewajiban adalah sesuatu yang diwajibkan sesuatu yang harus dilaksanakan, keharusan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting diperhatikan bagi organisasi. Kemampuan kerja diperlukan karena dengan kemampuan karyawan tujuan organisasi dapat dicapai. Secara umum dapat dikatakan bahwa kemampuan karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan semakin rendah pula. Berdasarkan penelitian sebelumnya Arini dkk, (2015) menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan.

Hubungan antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar II. 1

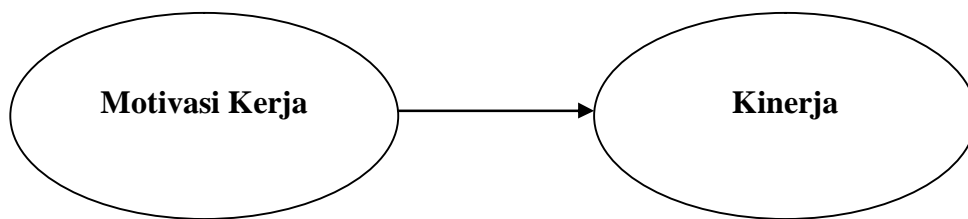
Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan ataupun meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian, meningkatnya motivasi akan meningkatkan individu, kelompok

maupun organisasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu Yudha dkk, (2013) Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut:



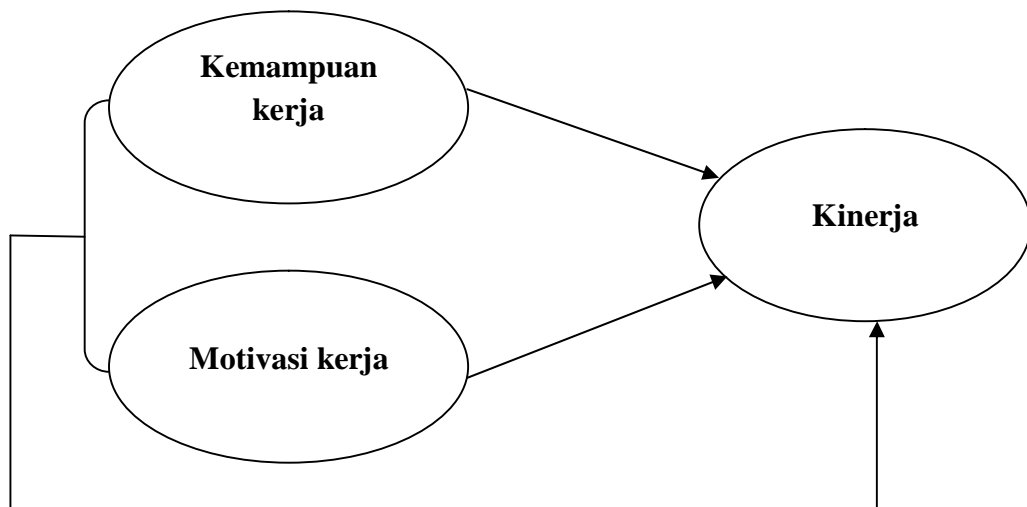
Gambar II. 2

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat ataupun menurun pada kemampuan kerja dan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang di kemukakan dalam jurnal Ayu Kristiani dkk, (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara Kemampuan kerja dan Motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar II. 3

Pengaruh kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

C.Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis data penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Adanya pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *asosiatif* untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Menurut Juliandi,dkk (2015, hal. 13) pendekatan assosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antar variabel. Pendekatan asosiatif berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Sementara itu, dalam pendekatan assosiatif ini dimana kecendrungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Instrumen pengumpulan data yang digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya.

B. Defenisi Operasional

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

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Tabel III. 1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Kehandalan Kerja
4	Sikap

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Kemampuan Kerja (X_1)

Pada hakikatnya, kemampuan merupakan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel III. 2
Indikator Kemampuan Kerja

No	Indikator
1	Keahlian dan keterampilan
2	Tanggung jawab bekerja
3	Kemampuan bekerja sama
4	Ketepatan waktu bekerja
5	Hasil kerja

Sumber : Mangkunegara (2007, hal. 68)

3. Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi adalah suatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Diukur dengan indikator:

Tabel III. 3

Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita tinggi
4	Usaha untuk maju
5	Ketekunan
6	Hubungan dengan rekan kerja
7	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang beralamatkan di Jl. Letjend Suprpto No. 2 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2018 s/d Oktober2018.

Tabel III. 4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Juni 2018				Juli 2018				Agt 2018				Sep 2018				Okt 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset/Penelitian	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penulisan Proposal					■	■	■													
4	Bimbingan Proposal								■	■											
5	Seminar Proposal									■	■	■									
6	Pengumpulan data												■								
7	Penulisan Skripsi													■	■	■					
8	Bimbingan Skripsi															■	■				
9	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 51) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di bagian SDM pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Maka jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah 35 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*)

Yaitu 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 terstruktur.

2. Daftar Pertanyaan/ Angket (*Questioner*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori :

Tabel III. 5

Tabel Skala Pengukuran Likert

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

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 87)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur untuk variabel penilaian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Dalam ilmu eksakta, alat ukur seperti neraca adalah alat untuk mengukur berat, thermometer adalah alat untuk mengukur suhu. Dalam ilmu-ilmu sosial sulit untuk mencari alat ukur standart seperti alat ukur ilmu eksakta. Maka peneliti merancang sendiri alat ukur instrument berupa pertanyaan-pertanyaan berhubungan dengan persepsi responden. Item-Item pertanyaan disusun berdasarkan kriteria-kriteria yang dirujuk dari teori sehingga bisa menghasilkan instrument yang benar dan rasional.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi produk moment, yaitu :

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

(Sugiyono, 2012, hal.248)

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

Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. suatu item instrumen dikatakan valid apabila nilai $Sig \leq 0.05$
2. Apabila nilai probabilitas $Sig \geq 0.05$, maka item instrumen tidak valid.

Tabel III – 6
Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Status
1	0,871	0,325	0,000<0,05	Valid
2	0,737	0,325	0,000<0,05	Valid
3	0,753	0,325	0,000<0,05	Valid
4	0,783	0,325	0,000<0,05	Valid
5	0,706	0,325	0,000<0,05	Valid
6	0,784	0,325	0,000<0,05	Valid
7	0,444	0,325	0,008<0,05	Valid
8	0,710	0,325	0,000<0,05	Valid
9	0,846	0,325	0,000<0,05	Valid
10	0,683	0,325	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian SPSS (22)

Tabel III – 7
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	r_{hitung}	R_{tabel}	Probabilitas	Status
1	0,709	0,325	0,000<0,05	Valid
2	0,683	0,325	0,000<0,05	Valid
3	0,676	0,325	0,000<0,05	Valid
4	0,817	0,325	0,005<0,05	Valid
5	0,467	0,325	0,000<0,05	Valid
6	0,794	0,325	0,000<0,05	Valid
7	0,661	0,325	0,000<0,05	Valid
8	0,522	0,325	0,001<0,05	Valid
9	0,651	0,325	0,000<0,05	Valid
10	0,359	0,325	0,034<0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian SPSS (22)

Tabel III – 8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	<i>r</i>hitung	<i>R</i>tabel	Probabilitas	Status
1	0,755	0,325	0,000<0,05	Valid
2	0,696	0,325	0,000<0,05	Valid
3	0,691	0,325	0,000<0,05	Valid
4	0,827	0,325	0,005<0,05	Valid
5	0,588	0,325	0,000<0,05	Valid
6	0,751	0,325	0,000<0,05	Valid
7	0,814	0,325	0,000<0,05	Valid
8	0,676	0,325	0,000<0,05	Valid
9	0,591	0,325	0,000<0,05	Valid
10	0,427	0,325	0,011<0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian SPSS (22)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang di dapat dari waktu kewaktu dan berkenaan dengan tingkat ketelitian atau ketepatan suatu instrumen penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen atau indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Pengujian reliabilitas di lakukan dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus yaitu sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: Juliandi dkk (2015, Hal. 82)

Dimana :

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut ;

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni > 0.6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
2. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni < 0.6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III – 9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja,
Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kemampuan Kerja	0,903	Reliabel
Motivasi Kerja	0,833	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,871	Reliabel

Sumber : Data Penelitian SPSS (22)

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis adalah Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression*) dengan model sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sumber : Juliandi, dkk (2015, hal. 157)

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kemampuan kerja

X2 = Motivasi kerja

β = Konstanta

β_1, β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = *error*

2. Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram

data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan, pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ sama dengan $VIF > 10$.

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:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik, menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang dapat signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu uji t dan uji F.

a) Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t :

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

Sumber : Sugiyono, (2012 hal. 250)

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Berikut pengujiannya adalah :

- 1) $H_0: r=0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas(X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X)dengan variabel terikat (Y).

b) Uji F (Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk menguji nyata atau tidak nyatanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2012)

Dimana :

R^2 = koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada antara pengaruh variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

Untuk menguji apakah hipotesis diajukan diterima atau ditolak digunakan statistif F (Uji F). Dalam hal ini F hitung dibandingkan dengan F tabel :

1) jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak,

2) sedangkan jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

r^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X_1) adalah Kemampuan Kerja didalamnya terdapat 10 butir pernyataan, variabel (X_2) adalah Motivasi Kerja, terdapat 10 butir pernyataan dan variabel (Y) adalah Kinerja Karyawan yang didalamnya juga terdapat 10 butir pernyataan. Angket disebarakan kepada 35 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala Likert dengan 5 opsi sebagai berikut:

Tabel IV.1

Tabel Skala Pengukuran Likert

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

Ketentuan Skala Likert berlaku didalam menghitung variabel Kemampuan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y).

1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden, berikut ini tabel-tabel penjelasan responden penulisan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan.

a. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 35 orang responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV – 2
Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	8	22,9	22,9	22,9
25-35 tahun	18	51,4	51,4	74,3
> 35 tahun	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS, (22)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia < 25 tahun adalah 8 orang atau (22,9%), usia 25-35 tahun adalah 18 orang atau (51,4%), dan usia > 35 adalah 9 orang atau (25,7%).

b. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 35 orang responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV – 3
Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	74,3	74,3	74,3
	Perempuan	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS, (22)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 26 orang (74,3%) dan mayoritas jenis kelamin perempuan 9 orang (25,7%). Dengan kata lain responden laki-laki lebih banyak di bandingkan dengan responden perempuan.

c. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat prestasi berdasarkan tingkat pendidikan dari 35 orang responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV – 4
Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	5,7	5,7	5,7
	D3	8	22,9	22,9	28,6
	S1	24	68,6	68,6	97,1
	S2	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS, (22)

Dari data di atas dapat di artikan bahwa tingkat pendidikan SMA Sederajat 2 orang atau (5,7%), D3 sebanyak 8 orang atau (22,9%), S1 sebanyak 24 orang atau (68,6%), S2 sebanyak 1 orang atau (2,9%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

Tabel IV – 5
Skor Angket untuk Variabel X_1 (Kemampuan Kerja)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	31,4	7	20,0	14	40,0	3	8,6	0	0	35	100
2	14	40,0	7	20,0	13	37,1	1	2,9	0	0	35	100
3	12	34,3	7	20,0	13	37,1	3	8,6	0	0	35	100
4	15	42,9	7	20,0	10	28,6	3	8,6	0	0	35	100
5	16	45,7	6	17,1	12	34,3	1	2,9	0	0	35	100
6	12	34,3	9	25,7	12	34,3	2	5,7	0	0	35	100
7	14	40,0	6	17,1	12	34,3	3	8,6	0	0	35	100
8	16	45,7	6	17,1	12	34,3	1	2,9	0	0	35	100
9	9	25,7	9	25,7	14	40,0	3	8,6	0	0	35	100
10	13	37,1	6	17,1	15	42,9	1	2,9	0	0	35	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang mampu mengkomunikasikan visi dan misi institusi kepada masyarakat dan kelompok dampingan, lebih banyak responden memilih kurang setuju 40,0% yaitu sejumlah 14 orang.
2. Jawaban responden tentang selalu membaca dan memahami kembali hasil kerja, lebih banyak responden memilih sangat setuju 40,0% yaitu sejumlah 14 orang.

3. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan ketetapan waktu kerja, lebih banyak responden memilih kurang setuju 37,1% yaitu sejumlah 13 orang.
4. Jawaban responden tentang mampu menjabarkan program kerja ke dalam kegiatan-kegiatan, lebih banyak responden memilih sangat setuju 42,9% yaitu sejumlah 15 orang.
5. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan keahlian dan keterampilan kerja, lebih banyak responden memilih sangat setuju 45,7% yaitu sejumlah 16 orang.
6. Jawaban responden tentang mampu menyusun rencana kerja institusi secara mandiri, sama besar responden memilih sangat setuju dan kurang setuju 34,3% yaitu sejumlah 12 orang.
7. Jawaban responden tentang mampu mengerjakan tugas yang sangat sulit dan berusaha untuk memecahkannya, lebih besar responden memilih sangat setuju 40,0% yaitu sejumlah 14 orang.
8. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, lebih besar responden memilih sangat setuju 45,7% yaitu sejumlah 16 orang.
9. Jawaban responden tentang mampu berkomunikasi dengan baik pada waktu melaksanakan tugas, lebih besar responden memilih kurang setuju 40,0% yaitu sejumlah 14 orang.
10. Jawaban responden tentang mengutamakan kemampuan bekerja sama dengan rekan-rekan kerja, lebih besar responden memilih kurang setuju 42,9% yaitu sejumlah 15 orang.

b. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Tabel IV – 6
Skor Angket untuk Variabel X_2 (Motivasi Kerja)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	25,7	8	22,9	16	45,7	2	5,7	0	0	35	100
2	16	45,7	3	8,6	15	42,9	1	2,9	0	0	35	100
3	12	34,3	4	11,4	16	45,7	3	8,6	0	0	35	100
4	13	37,1	3	8,6	15	42,9	4	11,4	0	0	35	100
5	15	42,9	5	14,3	14	40,0	1	2,9	0	0	35	100
6	12	34,3	6	17,1	14	40,0	3	8,6	0	0	35	100
7	10	28,6	7	20,0	13	37,1	5	14,3	0	0	35	100
8	12	34,3	5	14,3	12	34,3	6	17,1	0	0	35	100
9	6	17,1	7	20,0	15	42,9	7	20,0	0	0	35	100
10	8	22,9	7	20,0	12	34,3	8	22,9	0	0	35	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang prestasi mempengaruhi motivasi setiap karyawan dalam bekerja, dominan responden memilih kurang setuju 45,7% yaitu sejumlah 16 orang.
2. Jawaban responden tentang Pengakuan dari perusahaan membuat karyawan lebih giat bekerja, lebih besar responden memilih sangat setuju 45,7% yaitu sejumlah 16 orang.
3. Jawaban responden tentang Semangat karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh cocok atau tidaknya pekerjaannya, lebih besar responden memilih kurang setuju 45,7% yaitu sejumlah 16 orang.
4. Jawaban responden tentang Tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja, dominan lebih besar memilih kurang setuju 42,9% yaitu sejumlah 15 orang

5. Jawaban responden tentang Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk lebih giat bekerja, lebih besar responden memilih sangat setuju 42,9% yaitu sejumlah 15 orang.
6. Jawaban responden tentang Kedekatan hubungan antar karyawan memberikan rasa nyaman dalam bekerja, lebih besar responden memilih kurang setuju 40,0% yaitu sejumlah 14 orang.
7. Jawaban responden tentang Pengawasan (terutama dari atasan) membuat karyawan lebih giat bekerja, lebih besar responden memilih kurang setuju 37,7% yaitu sejumlah 13 orang.
8. Jawaban responden tentang Gaji dan tunjangan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, sama besar responden memilih sangat setuju dan kurang setuju 34,3% yaitu sejumlah 12 orang
9. Jawaban responden tentang Lingkungan yang nyaman membuat karyawan semangat bekerja, dominan responden memilih kurang setuju 42,9% yaitu sejumlah 15 orang.
10. Jawaban responden tentang Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai, lebih besar responden memilih kurang setuju 34,3% yaitu sejumlah 12 orang.

c. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y₁)

Tabel IV – 7
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	51,4	9	25,7	6	17,1	2	5,7	0	0	35	100
2	23	65,7	4	11,4	7	20,0	1	2,9	0	0	35	100
3	20	57,1	5	14,3	8	22,9	2	5,7	0	0	35	100
4	21	60,0	4	11,4	8	22,9	2	5,7	0	0	35	100
5	22	62,9	5	14,3	7	20,0	1	2,9	0	0	35	100
6	23	65,7	6	17,1	5	14,3	1	2,9	0	0	35	100
7	15	42,9	9	25,7	7	20,0	4	11,4	0	0	35	100
8	23	65,7	7	20,0	5	14,3	0	0	0	0	35	100
9	9	25,7	9	25,7	14	40,0	3	8,6	0	0	35	100
10	13	37,1	7	20,0	14	40,0	1	2,9	0	0	35	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang mengerjakan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh, dominan responden memilih sangat setuju 51,4% yaitu sejumlah 18 orang.
2. Jawaban responden tentang Skill yang di miliki sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan, dominan responden memilih sangat setuju 65,7% yaitu sejumlah 23 orang.
3. Jawaban responden tentang Mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan cekatan, sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja, dominan responden memilih sangat setuju 57,1% yaitu sejumlah 20 orang.
4. Jawaban responden tentang Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, dominan responden memilih sangat setuju 60,0% yaitu sejumlah 21 orang.

5. Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan karyawan telah sesuai dengan harapan perusahaan, dominan responden memilih sangat setuju 62,9% yaitu sejumlah 22 orang.
6. Jawaban responden tentang Patuh terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan, dominan responden memilih sangat setuju 65,7% yaitu sejumlah 23 orang.
7. Jawaban responden tentang Mencari cara lain ketika karyawan mengalami kebuntuan kerja, dominan responden memilih sangat setuju 42,9% yaitu sejumlah 15 orang.
8. Jawaban responden tentang Karyawan memiliki sikap dan tanggung jawab selama melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan, dominan responden memilih sangat setuju 54,7% yaitu sejumlah 23 orang.
9. Jawaban responden tentang Karyawan dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan-keputusan baru yang di ambil perusahaan, lebih besar responden memilih kurang setuju 40,0% yaitu sejumlah 14 orang.
10. Jawaban responden tentang Karyawan mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja, lebih besar responden memilih kurang setuju 40,0% yaitu sejumlah 14 orang.

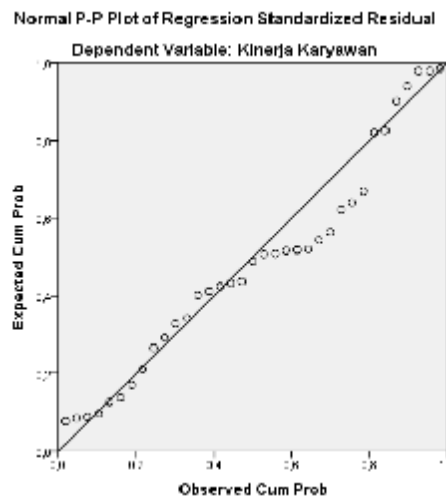
B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi merupakan model yang menghasilkan estimator linier tidak biasa yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan, pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah ditemukan sebelumnya, dikatakan

memenuhi asumsi normalitas jika diagram menunjukkan titik-titik mengikuti alur garis lurus sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, artinya data angket dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variable independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ sama dengan $VF < 10$.

Tabel IV – 8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,113	4,984		
Kemampuan kerja	,379	,145	,591	1,691
Motivasi Kerja	,330	,160	,591	1,691

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

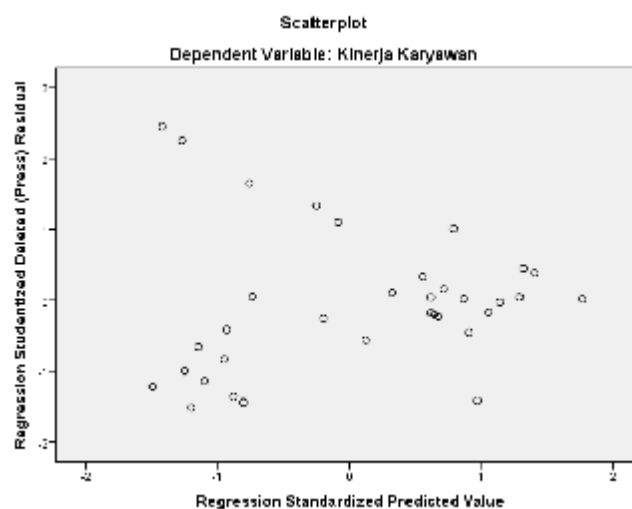
Jika dilihat pada tabel IV-8 diketahui bahwa variabel Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu $0,591 < 1$, atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu $1,691 < 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan

yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi Variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik, menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.



Gambar IV-2. Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi. Dengan demikian dikatakan bahwa tidak adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi.

2. Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis adalah Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression*) dengan model sebagai berikut :

Tabel IV – 9
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,113	4,984		3,032	,005
	Kemampuan Kerja	,379	,145	,429	2,605	,014
	Motivasi Kerja	,330	,160	,340	2,063	,047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 22 didapat:

$$a = 15,113$$

$$\beta_1 = 0,379$$

$$\beta_2 = 0,330$$

Jadi persamaan regresi linier berganda, adalah

$$Y = 15,113 + 0,379 X_1 + 0,330 X_2$$

Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,379$ menunjukkan apabila kemampuan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebesar 0,379.

Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,330$ menunjukkan apabila motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan sebesar 0,330.

Dari data di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja) memiliki koefisien β yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja karyawan). Variabel Kemampuan Kerja (X_1) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji – t (Parsial)

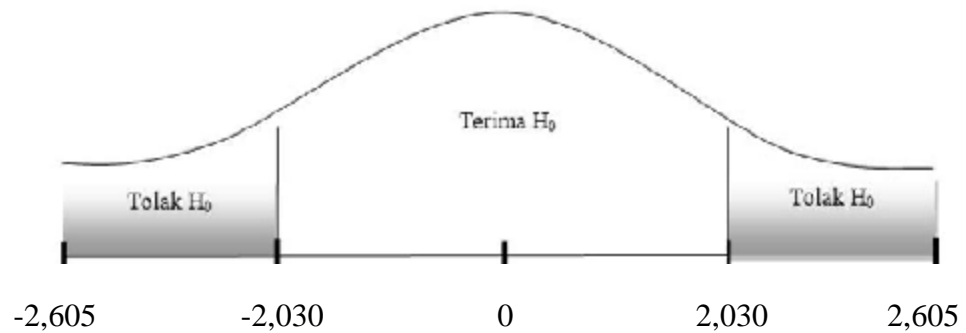
Pengujian hubungan variabel-variabel (X) terhadap variabel (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV – 10
Uji – t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,113	4,984		3,032	,005
Kemampuan Kerja	,379	,145	,429	2,605	,014
Motivasi Kerja	,330	,160	,340	2,063	,047

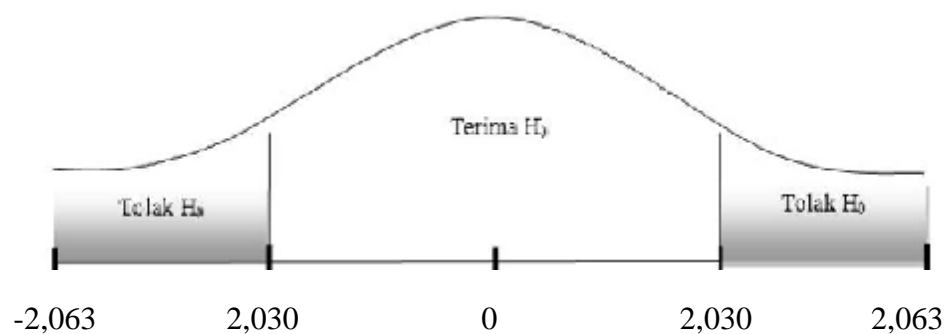
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- 1) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dari tabel IV-10 , diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) = 0,014, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dan jika dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,605 > t_{tabel} 2,030$. Hal tersebut berarti bahwa kemampuan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.



Gambar IV-3. Kriteria Pengujian Hipotesis X1

- 2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) = 0,047, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dan jika dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,063 > t_{tabel} 2,030$. Hal tersebut berarti bahwa motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.



Gambar IV-4. Kriteria Pengujian Hipotesis X2

b. Uji – F (Simultan)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama di uji dengan menggunakan uji F.

Untuk menguji apakah hipotesis diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (Uji F). Dalam hal ini F hitung dibandingkan dengan F tabel :

- 1) jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak,
- 2) sedangkan jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Ketentuannya, jika nilai Sig pada Tabel Anova < $\alpha_{0,05}$, maka hipotesis ditolak, namun bila nilai Sig > $\alpha_{0,05}$, maka hipotesis diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV – 11
Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	674,900	2	337,450	15,145	,000 ^b
Residual	712,985	32	22,281		
Total	1387,886	34			

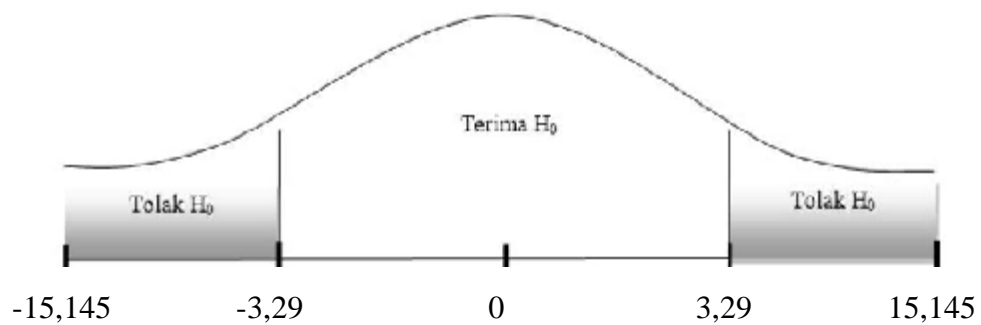
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan Kerja

$$F_{\text{tabel}} n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32 \text{ adalah } 3,29$$

$$F_{\text{hitung}} = 15,145$$

Dari hasil pengolahan data diatas, nilai F pada tabel adalah 15,145 dengan sig 0,000 < $\alpha_{0,05}$. Dengan demikian H_0 ditolak. Berarti kesimpulannya kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.



Gambar IV-5. Kriteria Pengujian Hipotesis

c. Koefisien Determinasi

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12.
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,454	4,72025

Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan Kerja_a

Dependent Variable: Kinerja Karyawan_b

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,697 dan *R-Square* adalah 0,486 atau senilai 49% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan sisanya 51% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas X_1 dan X_2 (kemampuan kerja dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arini, dkk (2015) menyimpulkan bahwa “Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, artinya jika kemampuan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif variabel X_2 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yudha, dkk (2013), menyimpulkan bahwa “Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV

Medan, artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Penelitian ini menerima hipotesis, yakni ada pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha 0,05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif yang merupakan gambaran umum dari seluruh anggota populasi.

Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, artinya jika Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dilakukan dengan baik maka Kinerja karyawan akan ikut meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
3. Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan pada taraf $\alpha_{0,05}$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Harus selalu menjaga terjalinnya komunikasi yang baik dan efektif, baik antara pimpinan dengan karyawan maupun antara sesama karyawan sehingga terjalinlah hubungan kerja yang baik dan terhindar dari hal-hal yang dapat mengganggu pekerjaan dan kerugian-kerugian yang dapat di timbulkan. Disamping itu juga perusahaan atau pun pemimpin harus lebih dapat memotivasi karyawan supaya dapat meningkatkan kinerjanya agar perusahaan dapat mencapai kinerja dan hasil yang maksimal.

2. Sebagai salah satu faktor yang dapat berpengaruh dan menunjang kinerja karyawan, kemampuan kerja yang diperoleh dari faktor pendidikan formal, pelatihan dan juga pengalaman kerja. Motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan karena dengan motivasi yang baik akan dapat memicu karyawan dalam malakukan pekerjaan sehingga pekerjaan yang telah di targetkan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah di tentukan secara maksimal.
3. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga suatu keharmonisan antara pemimpin dan karyawan dan kenyamanan kerja berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-12, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-7, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Azuar Juliandi, Irfan, Saprial Manurung (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS, Medan.
- Bintoro & Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Cetakan I) Yogyakarta: Gava Media
- Burhanuddin Yusuf (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. (Cetakan I). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- 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 dkk (2013). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan(Studi Pada Karyawan operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang)*.
- Edy Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (edisi I), Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno (2010). *Budaya Organisasi*, (Edisi I). Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Hadari Nawawi (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan VII), Gadjah Mada University Press.

- Husaini Usman (2010). *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset, Pendidikan*.
(Edisi III, Cetakan ke II), Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irham Fahmi (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. (Edisi I), Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*,
(Cetakan I), Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kiki Rindy Arini dkk (2015). *Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)*.
- Malayu S.P Hasibuan (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*.
(Cetakan IX), Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. & Thimoty A. Judge (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Salemba Empat.
- Sondang P. Siagian (2008), *Manajemen Sumber daya manusia*, Penerbit: Bumi Aksara
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Wilson Bangun (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, (edisi IV), Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Muhammad Arifman Caniago
NPM : 1405160261
Tempat dan Tanggal Lahir : Gunungsitoli 15- Januari -1996
Jenis Kelamin : Laki- Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Setia Budi Gg Taruna Helvetia Medan
Anak Ke : 4 dari 5 Bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Nuski Caniago
Nama Ibu : Nurman Harefa
Alamat : Jl. Pattimura No 64 - A

Pendidikan Formal

1. SDN 070991 Gunungsitoli
2. SMP Negeri 1 Gunungsitoli
3. SMA Negeri 1 Gunungsitoli
4. Tahun 2014-2018, Tercatat Sebagai Mahasiswa Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, November 2018

MUHAMMAD ARIFMAN CANIAGO

