

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) TBK KANWIL I  
MEDAN, SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen*



**Oleh**

**Nama : MUHAMMAD YUSUF  
NPM : 1305160611  
Program Studi : Manajemen**

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

## ABSTRAK

**MUHAMMAD YUSUF, 1305160611. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (persero) tbk Kanwil I Medan, Sumatera Utara, Skripsi, 2017.**

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) tbk Kanwil I Medan, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) tbk Kanwil I Medan, dan mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) tbk Kanwil I Medan.

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan data kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pada PT. Pegadaian (persero) tbk Kanwil I Medan yang berjumlah 70 orang. Karena kurang dari 100 orang maka seluruh populasi ini digunakan menjadi sampel, sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang pegawai PT. Pegadaian (persero) tbk Kanwil I Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara (*interview*), studi dokumentasi dan kuesioner. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda, asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) tbk Kanwil I Medan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) tbk Kanwil I Medan dan secara simultan, kemampuan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (persero) tbk Kanwil I Medan.

**Kata kunci : Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Dengan memanjatkan puji Syukur atas kehadiran Allah SWT atas kebesaran-Nya serta seizin-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. skripsi ini berjudul: **"Pengaruh Kemampuan dan Motipasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan"** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Teristimewa buat Ibunda Rosdiana dan Ayahanda Samsul Lubis atas segala daya upaya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dukungan, dan doa'nya sehingga penulis kelak menjadi orang yang berguna bagi semua orang.
2. Bapak Dr.Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri S.E, MM, M.Si, selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Ade Gunawan S.E, M.Si selaku Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E, M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Rahmad Bahagia Siregar selaku Pembimbing skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan Skripsi ini.
9. Bapak/Ibu staf pengajar dan administrasi pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Keut Ketut Suhardiono, SE,MM selaku pimpinan kantor wilayah I Perum Pegadaian.
11. Bapak Jansen Siahaan, SE, selaku manager Deputy Kantor Wilayah I Perum Pegadaian Medan.
12. Bapak Lintong P. Panjaitan selaku humas Kantor Wilayah I Perum Pegadaian Medan
13. Kepada Bapak/Ibu staf pegawai di bagian deputy : Ibu Dessy Monica, Ibu Iin Yusfina, Ibu Nurmaya, Bapak Indra Wijaya, Bapak Sofyan
14. Kepada sahabatku Khaidirman Lubis dan Muetia Anggreini,S.Kom, serta seluruh teman temanku khususnya kelas J-Pagi Angkatan 2013 yang telah memberi semangat dan motivasi.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan keterbatasan

kemampuan, pengalaman dan pengetahuan penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua pihak yang membutuhkan, dan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ekonomi dan bisnis.

Medan, Februari 2017

Penulis

**MUHAMMAD YUSUF**  
**1305160611**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah 3	
C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah .....	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORI .....</b>	<b>6</b>
A. Uraian Teoritis .....	6
1. Kemampuan .....	6
a. Pengertian Kemampuan .....	6
b. Teori-Teori Kemampuan.....	6
c. Pengukuran Kemampuan .....	7
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan.....	8
e. Indikator Kemampuan .....	10
2. Motivasi .....	13
a. Pengertian Motivasi .....	13
b. Teori-Teori Motivasi.....	14
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	16
d. Indikator Motivasi.....	19
3. Kinerja Pegawai .....	20
a. Pengerian Kinerja .....	20
b. Pengertian Kinerja Pegawai .....	21
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
d. Manfaat Penilaian Kinerja .....	26
e. Indikator Kinerja .....	27
B. Kerangka Konseptual .....	30
1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai .....	30
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
3. Pengaruh Kemampuan&Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai32	
C. Hipotesis.....	33
<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	34
B. Definisi Operasional .....	34
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	36
D. Populasi Dan Sampel .....	36
1. Populasi.....	36

2. Sampel .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data .....	37
1. Kuesioner (Angket) .....	38
2. Wawancara .....	42
3. Studi Dokumentasi .....	42
F. Teknik Analisis Data .....	42
1. Asumsi Klasik .....	42
2. Regresi Linier Berganda .....	44
3. Uji Hipotesis .....	44
<b>BAB IV : DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. Deskripsi Data .....	48
1. Identitas Responden .....	48
2. Analisis Variabel Penelitian.....	50
3. Analisis Regresi Berganda .....	55
4. Pengujian Hipotesis .....	56
B. Pembahasan.....	59
1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	59
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	61
3. Pengaruh Kemampuan Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja	61
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Indikator Kinerja .....	34
Tabel III-2	Indikator Kemampuan .....	35
Tabel III-3	Indikator Motivasi .....	35
Tabel III-4	Schedule Penelitian .....	36
Tabel III-5	Jumlah Populasi/Pegawai .....	37
Tabel III-6	Skala Likert .....	38
Tabel III-7	Hasil Uji Instrument X1 (Kemampuan) .....	39
Tabel III-8	Hasil Uji Instrument X2 (Motivasi) .....	40
Tabel III-9	Hasil Uji Instrument Y (Kinerja).....	40
Tabel III-10	Ringkasan Pengujian Realibilitas Instrumen.....	41
Tabel IV-1	Skala Pengukuran Likert .....	48
Tabel IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel IV-3	Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel IV-4	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	50
Tabel IV-5	Skor Angket Variabel Untuk X1(Kemampuan Kerja).....	50
Tabel IV-6	Skor Angket Untuk Variabel X2 (Motivasi) .....	52
Tabel IV-7	Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	54
Tabel IV-8	Hasil Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov .....	58
Tabel IV-9	Uji Multikolinearitas .....	59
Tabel IV-10	Tingkat Autokorelasi.....	61
Tabel IV-11	Hasil Uji Autokorelasi.....	59
Tabel IV-12	Koefisien Regresi .....	62
Tabel IV-13	Uji T .....	63
Tabel IV-14	Uji F.....	65
Tabel IV-15	Uji Koefisien Determinasi.....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Kemampuan Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	31
Gambar II-2	Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	31
Gambar II-3	Kemampuan & Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	32
Gambar III-1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T .....	46
Gambar III-2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	47
Gambar IV-1	Grafik Normal P-P.....	56
Gambar IV-2	Grafik Histogram.....	57
Gambar IV-3	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	60
Gambar IV-4	Kriteria Pengujian Hipotesis 1 .....	67
Gambar IV-5	Kriteria Pengujian Hipotesis 2 .....	68
Gambar IV-6	Kriteria Pengujian Hipotesis 3 .....	69

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap organisasi tentu akan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap pegawai yang bekerja pada perusahaan dan untuk pencapaian kinerja yang tinggi dari setiap pegawai di perlukan suatu yang menunjang tercapainya kinerja yaitu suatu rasa kepuasan kerja dari setiap pegawai. Kinerja yang di capai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah diantaranya kemampuan pegawai dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut.

Masalah yang ditemukan di perusahaan berkaitan dengan kinerja pegawai adalah kinerja para pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dimana terdapat beberapa pegawai yang memiliki kualitas kerja yang kurang baik seperti terlihat dari kesalahan-kesalahan yang sering dilakukan pegawai terutama kesalahan dalam membuat laporan kerja, Selain itu masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki sikap kurang baik dalam menerima pekerjaan, seperti memperlambat pekerjaan yang telah diberikan agar pekerjaan berikutnya tidak diberikan kepada pegawai tersebut, tetapi diberikan kepada pegawai lain.

Kemampuan pegawai dalam suatu perusahaan sangatlah penting, dimana dengan kemampuan yang dimiliki akan membantu pegawai tersebut dalam

menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian kemampuan yang dimiliki tersebut mampu meningkatkan kinerja dari setiap pegawai.

Adapun gejala masalah kemampuan yang terjadi di lingkungan perusahaan adalah terdapat beberapa pegawai yang kurang memiliki kemampuan di dalam bidang pekerjaannya sehingga pekerjaan yang di laksanakan belum maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan seperti ada beberapa pegawai kantor yang kurang memiliki kemampuan menggunakan komputer sehingga pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut kurang maksimal.

Selain kemampuan, faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah motivasi. Bagi suatu organisasi motivasi merupakan hal yang penting dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Alasan yang fundamental yang menyebabkan motivasi tersebut sangat penting bagi manajemen adalah bahwa para manajer dan pegawai harus dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dalam rangka memajukan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Namun dalam usaha menyelesaikan pekerjaan tersebut motivasi seseorang sangat bervariasi dan berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini disebabkan oleh para pekerja suatu pekerjaan yang memiliki berbagai latar belakang, pengalaman, pengetahuan, harapan, keinginan/ ambisi serta psikologi yang berbeda.

Dalam memotivasi pegawai untuk menciptakan suatu kinerja yang tinggi, perusahaan sering berasumsi bahwa memenuhi kebutuhan yang bersifat material dapat meningkatkan kinerja, sehingga orientasi perusahaan dalam memotivasi pegawainya selalu berfokus pada masalah gaji, bonus dan berbagai bentuk tunjangan. Konsekuensinya mereka kurang memperhatikan faktor-faktor teknik

motivasi yang lain yang lebih bersifat efektif dan efisien seperti menggunakan isi pekerjaan (*job content*) memperhatikan lingkungan bekerja/suasa lingkungan bekerja dan *supervise* yang menyenangkan. Adapun masalah yang terjadi diperusahaan berkaitan dengan hal motivasi adalah masih kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap bawahannya yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan penjelasan diatas perlu dilakukan penelitian dengan judul :

**“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Tingkat kinerja pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Kurangnya motivasi kepada bawahan yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun.
- c. Masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai standar.

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

### **1. Batasan Masalah**

Mengingat luasnya permasalahan mengenai kemampuan kinerja pegawai, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada kemampuan kerja dan motivasi pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan

## **2. Rumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan ?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat penelitian dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, dapat menambah dan memperluas pengetahuan guna mendalami masalah yang berkaitan dengan kemampuan kerja dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai.

- b. Bagi perusahaan, sebagai bahan referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.
- c. Bagi pihak lain, sebagai referensi bagi peneliti lain untuk masalah yang sama yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

##### **1. Kemampuan**

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

Kemampuan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kualitas pelayanan. Kemampuan merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Untuk lebih jelasnya berikut ini dikemukakan pendapat para ahli tentang pengertian kemampuan diantaranya menurut Robbins (2009) yang menyatakan : “Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai dalam suatu pekerjaan”. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinici (2005) : “ Kemampuan menunjukkan ciri yang luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik”. Selanjutnya Gibson at.al (2000) menyatakan “ Istilah kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan mempunyai cangkupan yang lebih *komprehensif* yaitu pengetahuan yang dapat di manfaatkan dalam tugaas/pekerjaan tertentu dan keterampilan (*skill*) : kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu dengan baik.

###### **b. Teori-Teori Kemampuan**

Perbedaan individual dalam kemampuan dan keterampilan yang menyertainya adalah suatu yang perlu diperhatikan oelh para manejer karena tidak

ada yang dapat di capai tanpa pegawai dengan keterampilan yang sesuai. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik.

### **c. Pengukuran Kemampuan**

Menurut Robbins (2009) Kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari faktor yaitu :

#### **1. Kemampuan *Intelektual***

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah :

- a. kecerdasan angka
  - b. pemahaman verbal
  - c. kecepatan persepsi
  - d. penalaran induktif
  - e. penalaran deduktif
  - f. visualisasi spasial
- #### **2. Kemampuan Fisik**

Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi

sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik. Setiap individu memiliki kemampuan dasar tersebut berbeda-beda.

### 3. Kesesuaian Kemampuan Pekerjaan

Kemampuan intelektual atau fisik tertentu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan memadai bergantung pada persyaratan kemampuan dan pekerjaan tersebut. Sebagai contoh, pilot pesawat terbang membutuhkan kemampuan visualisasi spasial yang kuat; petugas penjaga pantai membutuhkan kemampuan visualisasi spasial yang kuat dan koordinasi tubuh yang baik; eksekutif senior membutuhkan kemampuan verbal; dan pekerja konstruksi yang tinggi membutuhkan keseimbangan.

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang adalah sebagai berikut :

##### **1. Usia**

Hubungan antara usia dan kinerja pekerjaan kemungkinan akan menjadi masalah yang lebih penting selama dekade mendatang karena terdapat kepercayaan yang luas bahwa kinerja pekerjaan menurun seiring bertambahnya usia; kenyataan bahwa angkatan kerja menua; dan perundang-undangan, terutama di AS, yang melarang perintah pensiun.

##### **2. Jenis Kelamin (*Gender*)**

Bukti menunjukkan bahwa tempat terbaik untuk memulai adalah dengan pengakuan bahwa hanya terdapat sedikit, jika ada, perbedaan penting antara pria dan wanita yang memengaruhi kinerja mereka. Misalnya, tidak terdapat perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan

masalah, menganalisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau c. kemampuan belajar.

### **3. Ras**

Sebagian individu di AS mengidentifikasi diri menurut kelompok rasial. Departemen pendidikan mengklasifikasikan individu berdasarkan lima kategori rasial: Amerika Afrika, Amerika Pribumi, Asia, Hispanik, dan Kulit Putih. Dalam situasi pekerjaan, terdapat sebuah kecenderungan bagi individu untuk lebih menyukai rekan-rekan dari ras mereka sendiri dalam evaluasi kerja, keputusan promosi, dan kenaikan gaji. Selain itu, terdapat sikap-sikap yang berbeda secara substansial terhadap sikap afirmatif, dengan orang-orang Amerika-Afrika mendapatkan program seperti ini dalam tingkat yang lebih besar dibandingkan dengan orang kulit putih. Hal lain yang dapat dipelajari adalah orang-orang Amerika-Afrika biasanya mengalami perlakuan lebih buruk dibandingkan orang-orang kulit putih dalam keputusan-keputusan pekerjaan.

### **4. Masa jabatan**

Tinjauan ekstensif mengenai hubungan senioritas-produktivitas telah dilakukan. Jika mendefinisikan senioritas sebagai waktu pada suatu pekerjaan, maka dapat dikatakan bahwa bukti terbaru menunjukkan adanya hubungan positif antara senioritas dan produktivitas pekerjaan. Masa jabatan, bila dinyatakan sebagai pengalaman kerja, tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas produktivitas karyawan.

Adapun contoh kemampuan terbagi sebagai berikut :

1. Kecakapan akademik
  - a. Membaca

- b. Logika
- c. Alasan kritis
- 2. Komunikasi antarpribadi
  - a. Pidato: mendengarkan, berbicara
  - b. Komunikasi nonverbal
  - c. Melek huruf: menulis, membaca
- 3. Keterampilan motorik
  - a. Berjalan, seni, kerajinan tangan, olahraga
- 4. Buruh terlatih
- 5. Keahlian inovasi

**e. Indikator Kemampuan**

Kemampuan pegawai disuatu perusahaan berbeda-beda, hal ini menyebabkan perusahaan harus mengetahui indikator yang dapat mempengaruhi kemampuan pegawai untuk meningkatkan kinerja disetiap pegawai. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 68) indikator kemampuan kerja sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja
- 2) Ketetapan waktu kerja
- 3) Keahlian dan keterampilan
- 4) Tanggung jawab kerja
- 5) Kemampuan kerja sama

Berikut ini menurut Mangkunegara (2013, hal.68) penjelasan mengenai kemampuan kerja antara lain :

1) Hasil kerja

Hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

2) Ketetapan waktu kerja

Pengukuran ketetapan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

3) Keahlian dan keterampilan

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerja sama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.

4) Tanggung jawab kerja

Kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Sudarmo dan Sudita dalam Triswantara (2008, hal, 28) indikator kemampuan kerja antara lain :

### 1) Kemampuan Berinteraksi

Sub indikator ini berkenaan dengan kemampuan pegawai untuk dapat berkomunikasi dengan baik kepada atasan maupun dengan rekan kerja sesama, termasuk dalam menyampaikan gagasan maupun saran-saran. Komunikasi yang tercipta antara pegawai dengan atasan dapat dikatakan sudah berjalan efektif. Dalam artian mereka dapat menerima, memahami serta melaksanakan perintah pimpinan dengan baik.

### 2) Kemampuan Konseptual

Sub indikator ini berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai/karyawan secara pribadi. Kemampuan tersebut meliputi pendidikan formal dan non formal yang pernah diterima, kemampuan mengambil keputusan, merespon tuntunan dan kemampuan untuk mengetahui struktur kerja.

### 3) Kemampuan Administrasi

Kemampuan ini berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan, mengembangkan dan mengikuti kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan sampai pada mengelola barang-barang yang menjadi fasilitas kantor. Sudah dapat dikatakan baik karena mereka selalu menyelesaikan dengan tepat waktu.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan, bahwa seorang pegawai harus memiliki kemampuan yang efektif, tetapi apabila kemampuan pegawai kurang efektif perusahaan juga kurang efektif. Maka untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi seharusnya pegawai mampu untuk bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Indikator-

indikator yang telah dijelaskan diatas seharusnya menjadi acuan bagi anggota untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai agar tercapainya suatu tujuan yang diinginkan oleh pemerintah.

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai dengan memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Maksud manfaat disini adalah tercapainya tujuan perusahaan. Ini berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motivasi berasal dari motive atau bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti “mengerahkan”. Liang Gie mendefenisikan dalam bukunya Martoyo (1992) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi

unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

#### **b. Teori-Teori Motivasi**

Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hirarchi*) dari Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non-materi.

Secara garis besar tersebut, teori jenjang kebutuhan dari Maslow dari yang rendah ke yang paling tinggi yang menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas, karena kepuasannya bersifat sangat relatif maka disusunlah hirarki kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (*physical need*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya.
2. Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (*safety need*).
3. Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat,

berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (*social needs*).

4. Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan kemasyhuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (*the need for self actualization*). Kebutuhan tersebut sering terlihat dalam kehidupan kita sehari-hari melalui bentuk sikap dan perilaku bagaimana menjalankan aktivitas kehidupan.
5. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan (*esteem need*).

a) Teori Motivasi (*Motivation Theory*)

Robert E. Quinn, Sue R Faerman, Micheal Thompson Dan Michael Mc.Grath (2014), dalam buku berjudul "*Becoming A Master Manager. A Competency Frame Work*" Ed-19<sup>th</sup> menjelaskan sebagai berikut :

Pendalaman dan perluasan dari teori motivasi banyak mengisi lembaran literatur ataupun jurnal-jurnal ilmiah. Namun disini pembahasan tentang teori motivasi ini hanya dalam bentuk praktis saja. Salah satu teori yang paling komprehensif dari teori motivasi yang digunakan dewasa ini adalah teori harapan (*expentancy theory*) yang merupakan bagian dari motivasi. Sedangkan teori motivasi itu sendiri berdasarkan hubungan antara upaya kerja, kinerja dan hasil kinerja itu sendiri.

Selanjutnya yang perlu anda pahami adalah suatu kenyataan bahwa rangka kerja dari teori harapan berhubungan erat dengan teori kebutuhan. Misalnya orang mengharapkan sesuatu berdasarkan kebutuhannya.

b) Teori Harapan (Expectancy Theory)

Salah satu teori tentang motivasi dewasa ini adalah teori harapan (*Expectancy Theory*) yang membahas adanya hubungan antara upaya melaksanakan *kerja (job effort)* dengan kinerja, dan hasil kinerja (*performance outcomes*). Pada hal kerangka pemikiran tentang harapan (*expectancy*) berkaitan erat dengan unsur-unsur pokok dari kebutuhan (*needs*) dan pendekatannya.

Menurut Vroom, selain unsur harapan (*expectancy*), motivasi juga dipengaruhi unsur lain yaitu :

1. Instrumen (peralatan) : Seorang pengetik akan bertambah motivasi kerjanya jika komputer yang digunakannya lebih canggih, juga ruang kerja berpendingin (AC)
2. Valensi asal kata dari “Valence” yang diartikan sebagai “personal preferency” yaitu perasaan suka pada pekerjaannya karena bakat, atau suka dipuji jika hasil kerja baik, diberi hadiah berupa “Tip” jika pekerjaan memuaskan sang bos.

Misal seorang supir taksi yang hobi jalan-jalan di dalam kota atau keluar kota akan lebih sungguh-sungguh bekerja mengantar penumpang. Apalagi setelah sampai tujuan diberi tip berupa uang, inilah yang disebut valensi. Valensi dapat juga uang bonus karena perusahaan memperoleh keuntungan besar.

**c. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut :

1. Upah, adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap pegawai. Upah terbagi atas :
  - a. Upah berdasar waktu :

1. Upah (*wages*) yaitu upah yang dibayarkan kepada buruh kasar atau karyawan berdasarkan jam kerja secara harian.
  2. Gaji (*salary*) upah yang dibayarkan kepada manajer, pegawai kesekretarian dan administratif berdasarkan waktu mingguan atau bulanan.
- b. Upah borongan, yang langsung terkait dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan. (Dessler,1986:350).
2. Situasi kerja, adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan perusahaan.
  3. Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja pegawai seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja.
  4. Fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk, contohnya :
    - a. kondisi tempat kerja (lampu atau penerangan, AC, luas ruangan)
    - b. teknologi yang digunakan (komputer, mesin fotocopy, faximile dan sebagainya)
    - c. sarana lain yang mendukung (mushalla, loker, rest room)
  5. Sikap manajemen terhadap pegawai

Setiap pegawai pada dasarnya ingin diperlakukan dengan adil. Pegawai juga ingin suaranya di dengar jika perusahaan melakukan hal yang kurang atau bahkan diberkenan dengan tujuan karyawan. Manajemen perlu melakukan pendekatan proaktif dengan cara :

    - a. Merancang pekerjaan - pekerjaan yang memuaskan pegawai
    - b. Menetapkan standar – standar prestasi kerja yang adil

c. Melatih pegawai sehingga memungkinkan pegawai untuk mencapai prestasi yang diharapkan. (Handoko,1997:217).

6. Sikap antar teman sejawat

Manusia membutuhkan persahabatan sebagai makhluk sosial, ia membutuhkan hubungan dengan teman – temannya.

7. Kebutuhan karyawan berprestasi

Setiap perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawannya. Karyawan diberikan penghargaan yang sesuai. Penghargaan tersebut dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai pujian, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan jabatan, perpindahan dan sebagainya.

8. Pelatihan

Karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan kebijaksanaan, prosedur dan manajer baru dengan cepat. Untuk itu perlu adanya pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk melakukan tugas –tugasnya dengan sukses. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan dari perusahaan.(Nitisemito,1996:86)

9. Insentif

Insentif merupakan suatu sistem pemberian balas jasa yang berupa *financial*. Insentif merupakan suatu pendekatan kompensasi yang menghargai atau memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil tertentu yang dicapainya.

#### **d. Indikator Motivasi**

Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal 111) yaitu :

1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasi dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu besarnya dorongn dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

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 Yang Disiplin Oleh Parah Ahli

Rekan keja yang dipilih yaitu berdasarkan keahlian masing-masing individu harus saling melengkapi gar tercipta kerja sama yang efektif dalam menyelesaikan kendala kerja yang ada.

## 7) Pemanfaatan Waktu

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

Menurut Bangun (2012, hal 312) indikator motivasi kerja karyawan yaitu :

- 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak pada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi dan sebagainya.
- 2) Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja diantaranya seperti jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan dan asuransi kesehatan.
- 3) Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya menjalin hubungan kerja harmonis.
- 4) Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan.
- 5) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat kerja yang menarik dan menantang.

## **3. Kinerja Pegawai**

### **a. Pengertian Kinerja**

Di berbagai mass-media istilah kerja telah populer digunakan, namun seyogianya didefinisi atau pengertian kinerja belum dicantumkan dalam Kamus Besar hasa Indonesia, sehingga menyulitkan anggota masyarakat yang ingin mengetahuinya. Mudah-mudahan pada edisi yang akan datang istilah kinerja telah dimuat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Namun demikian, media massa Indonesia memberi padanan kata dalam bahasa Inggris untuk istilah kinerja tersebut, yakni “*performance*”. Maka arti *performance* atau kinerja adalah sebagai berikut : “ *Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

#### **b. Pengertian Kinerja Pegawai**

Pada dasarnya kinerja seorang Pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana asal kata satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005:15-17). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengukur tingkat kinerja pegawai biasanya menggunakan performance system yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan pegawai yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja pegawai, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja pegawai sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha.

Bernardin dan Russel (1993:383) dalam mengukur kinerja pegawai dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Ada enam dimensi dalam menilai kinerja pegawai yaitu :

a. Kualitas (*Quality*)

Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

b. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik.

Jika Quantity merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik.

Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

d. Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*)

Merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum.

Dengan *Cost effectiveness* yang menunjukkan bahwa suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki badan usaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum.

e. Perlu Pengawasan (*Need for Supervision*)

Merupakan kemampuan pegawai dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan, para pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari pegawai akan mengalami peningkatan.

Dengan *Need for supervision* yang merupakan tingkatan dari seorang pegawai dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri.

f. Hubungan Rekan Sekerja (*Interpersonal Impact*)

Dengan adanya pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Dengan *Interpersonal impact* yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan sekerja sehingga akan tercipta peningkatan kinerja.

Dengan mengadakan penilaian kinerja maka diharapkan pimpinan dapat memantau kinerja dari para pegawai baik secara individu maupun sebagai suatu kesatuan kelompok kerja. Untuk itu seorang pemimpin diharapkan dapat menetapkan kriteria penilaian yang jelas serta obyektif sehingga penilaian yang dilakukan memperoleh hasil yang akurat dalam setiap aktivitas pekerjaan yang dinilai.

Untuk penilaian kinerja yang efektif maka dilakukan penilaian kinerja secara spesifik dalam setiap aktivitas pekerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan umpan balik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Mangkunegara (2013, hal 67) menyebutkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri dari karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seseorang karyawan harus sikap mental yang siap psikofisik (siap secara mental, fisik, dan situasi).

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo ( 2014, hal 84) yaitu sebagai berikut:

1) *Personal factor*

2) *Leadership factor*

3) *Team factor*

4) *System factor*

5) *Situational factor*

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

*1) Personal factor*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

*2) Leadership factor*

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dalam *team leader*.

*3) Team factor*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

*4) System factor*

Ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

*5) Situational factor*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

**d. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Usman ( 2011, hal 490) Manfaat penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya objektivitas penilaian kerja karyawan
- 2) Meningkatnya keefektifan penilaian kinerja karyawan
- 3) Meningkatnya kinerja karyawan
- 4) Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan karyawan tersebut baik berdasarkan system karier maupun prestasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya objektivitas penilaian kerja karyawan Lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan calon karyawan dan karyawan berdasarkan system karir dan system prestasi kerja.
- 2) Meningkatnya keefektifan penilaian kinerja karyawan Mengukur validitas metode penilaian kinerja karyawan
- 3) Meningkatnya kinerja karyawan Member masukan untuk mengatasi masalah yang ada, misalnya kurang terampil atau perlu keterampilan baru ( untuk menentukan jenis penelitian)
- 4) Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan karyawan tersebut baik berdasarkan system karier maupun prestasi. Memperoleh bahan-bahan pertimbangan objektif (masukan) dalam membuat kebijakan seperti promosi, demosi, mutasi, hukuman, dan bonus.

#### **e. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur guna untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kerja para karyawan yang sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan. Menurut Mangkunegara (2012, hal 75) indikator kinerja adalah:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Berikut penjelasannya :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan. Kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan kerja seseorang.

## 2) Kuantitas kerja

Karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penelitian untuk menemukan karyawan tersebut memiliki kuantitas yang baik atau tidak.

## 3) Keandalan

Seorang Pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimiliki sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang Pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti intruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

## 4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap Pegawai terhadap perusahaan, maupun sikap Pegawai tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Menurut Bangun (2012, hal 233-234) menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami dengan jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menurut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standart kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja dalam seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

## **B. Kerangka Konseptual**

Pekerjaan yang dilakukan pada dunia perbankan merupakan salah satu pekerjaan atau aktivitas yang selalu dilakukan secara berulang. Pegawai dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini pegawai sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya motivasi berpengaruh terhadap kemampuan kerja. Kurang atau hilangnya motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan apabila dikelola dengan baik akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan yaitu tercapainya semua tujuan yang telah ditetapkan. Adapun masalah yang terjadi diperusahaan berkaitan dengan hal motivasi adalah masih kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap bawahannya yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apa sesungguhnya yang mempengaruhi hasil kerja atau kinerja pegawai baik secara simultan maupun dominan, diantaranya melalui kemampuan kerja pegawai dan motivasi kerja pegawai.

## 1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Alamsyah (2013) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan terhadap kinerja pegawai. Yudha (2010, hal 8) Pengaruh kemampuan kerja terhadap keluarnya Pegawai karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang mempunyai kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan pencapaian kinerja yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai dengan baik. Sehingga keterkaitan ini dapat digambarkan dalam bentuk kerangka sebagai berikut:

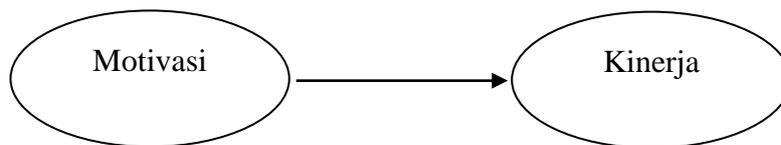


**Gambar II-1**  
**Kemampuan Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Noor (2013, hal 225) Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Sebab motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikit pun tempatnya berada. begitupun dalam kehidupan berorganisasi, motivasi organisasi sangat mutlak adanya. Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penelitian sebelumnya, Vionita (2013) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berasal dari sikap dan keadaan individu. Keadaan yang dimaksud berupa dorongan dan sikap yang dimaksud berupa tindakan yang ada dalam diri untuk mengerjakan tugas-tugas kerja yang dibebankan kepadanya serta proses pengerjaan dilakukan dengan sebaik-baiknya demi mencapai tujuan perusahaan dan kepuasan pegawai tersebut. Sehingga keterkaitan ini dapat digambarkan dalam bentuk kerangka konsep sebagai berikut:



**Gambar II-2**

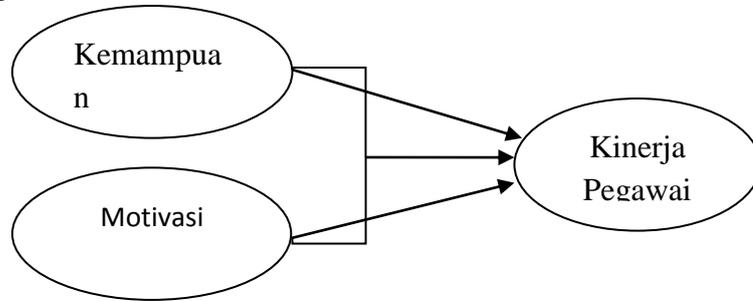
**Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

**3. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Farlen (2011) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan dan motivasi terhadap kinerja Pegawai.

Menurut Lawyer dalam Noor (2013, hal 280) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kemampuan yang dimiliki dan motivasi yang timbul dalam diri individu sangat berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Apabila pegawai memiliki keahlian, hal tersebut tentu saja akan sangat mempermudah pegawai mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga pegawai merasa semangat dan senang hati dalam proses pengerjaannya. Semangat dan dorongan yang timbul dalam diri pegawai merupakan hal positif yang menjadi pemicu pegawai untuk tekun dalam bekerja. Seseorang yang termotivasi akan mengerjakan tugas kerjanya dengan sebaik-baiknya. Perilaku ini mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Dengan adanya motivasi yang signifikan dapat mengukur kemampuan setiap pegawai di dalam sebuah

perusahaan sehingga dapat mengukur kemampuan potensi masing-masing kinerja pegawai tersebut. Maka jelaslah kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga keterkaitan ini dapat digambarkan dalam bentuk kerangka konsep sebagai berikut:



**Gambar II-3**  
**Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis menurut Sugiyono (2012) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- a. Ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil I Medan.
- b. Ada pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil I Medan.
- c. Ada pengaruh kemampuan kerja dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil I Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian yang dilakukan terdiri dari variabel yaitu Kemampuan (X1), Motivasi (X2) sebagai variabel bebas, dan Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

#### **B. Definisi Operasional**

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

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

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Tabel III-1**

#### **Indikator Kinerja**

<b>NO</b>	<b>INDIKATOR</b>
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Keandalan
4	Sikap

*Mangkunegara (2012, hal 75)*

## 2. Kemampuan

Kemampuan merupakan potensi yang dimiliki setiap pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

**Tabel III-2**

### **Indikator Kemampuan**

<b>NO</b>	<b>INDIKATOR</b>
1	Hasil Kerja
2	Ketepatan Waktu Kerja
3	Keahlian dan Keterampilan
4	Tanggung Jawab Kerja
5	Kemampuan Kerja Sama

*Mangkunegara (2013, hal. 68)*

## 3. Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau semangat yang bersumber baik dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel III-3**

### **Indikator Motivasi**

<b>NO</b>	<b>INDIKATOR</b>
1	Kerja Keras
2	Orientasi Masa Depan
3	Tingkat Cita-Cita yang Tinggi
4	Usaha Untuk Maju
5	Ketekunan
6	Rekan Kerja yang Dipilih
7	Pemanfaatan Waktu

*Mangkunegara (2013, hal 111)*

### C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian, penulis memilih lokasi penelitian adalah PT. Pegadaian (Persero) Tbk Kanwil I Medan, dan penelitian ini direncanakan mulai bulan Juni 2017 sampai dengan bulan Oktober 2017. Adapun skedul penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel III-4**  
**Skedul Penelitian**

Kegiatan	Bulan																Ket				
	Juni				Juli				Agustus				Septemb er					Oktober			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
Riset pendahuluan	■	■																			2 minggu
Pengajuan judul			■																		1 minggu
Penyusunan instrument				■																	1 minggu
Penyusunan proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■									11 minggu
Seminar proposal															■						1 Hari
Pengolahan data															■	■					3 minggu
Analisis data															■	■					2 minggu
Penyusunan skripsi dan bimbingan																	■	■	■	■	5 minggu
Sidang																				■	1 Hari

### D. Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal.117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Tbk Kanwil I Medan, dengan demikian populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 70 orang.

**TABEL III-5**

**Jumlah Populasi/Pegawai**

No	Bagian/Departemen	Populasi/Pegawai
1	Logistik	11
2	SDM	10
3	Keuangan	9
4	PKBL	6
5	TI (Teknik Informan)	10
6	Dep. Bisnis Area I	8
7	Dep. Adm & Supporting	4
8	Inspektorat Wilayah	8
9	Penataan Outlet	4
Jumlah		70 Orang

## 2. Sampel

Menurut Sugiono (2012, hal 116) “ mengatakan sampel adalah bagian dari jurnal dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui *nonprobability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang ada di PT. Pegadaian (Persero), Kanwil I Medan, karena kurang dari 100 orang maka seluruh populasi ini digunakan menjadi sampel penelitian sebanyak 70 orang karyawan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini membutuhkan data-data yang dapat dianalisis sehingga dapat ditarik kesimpulan yang akurat dari hasil penelitian yang dilakukan. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

### 1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2011, hal 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dimana kuesioner juga merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang biasa diharapkan dari responden.

Skala yang digunakan adalah skala likert yang terdiri dari lima opsi jawaban, menurut Sugiyono (2011, hal 134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Berikut bentuk dari skala likert:

**Tabel III-6**  
**Skala likert**

<b>Opsi jawaban</b>	<b>Nilai</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dalam analisis uji data dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

#### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011, hal. 109) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam hal ini analisis validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian valid atau tidak valid. Untuk menghitung koefisien validitasnya, peneliti menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XiYi) - (\sum Xi) (\sum Yi)}{\sqrt{\{n (\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\} \{n (\sum Yi^2) - (\sum Yi)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono: 2011, hal 182})$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = besarnya korelasi antara kedua variable X dan Y

n = banyak pasangan pengamatan

$\sum xi$  = jumlah pengamatan variable X

$\sum yi$  = jumlah pengamatan variable Y

$(\sum xi^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variable X

$(\sum yi^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variable Y

$(\sum xi)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variable X

$(\sum yi)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variable Y

$\sum xi yi$  = jumlah hasil kali variable X dan Y

Dari  $r_{xy}$  yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan tabel harga kritis r product moment dengan taraf signifikan 5 %. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item dinyatakan valid. Dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item dinyatakan tidak valid.

**Tabel III-7**  
**Hasil Uji instrument X<sub>1</sub> (kemampuan)**

No Item	Nilai Korelasi	$r_{tabel}$	probabilitas	Keterangan
---------	----------------	-------------	--------------	------------

Item 1	0,483	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,595	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,593	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,502	0,195	0,009 < 0,05	Valid
Item 5	0,648	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,494	0,195	0,006 < 0,05	Valid
Item 7	0,644	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,672	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,579	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,488	0,195	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

**Tabel III-8**  
**Hasil Uji Instrument  $X_2$  (Motivasi)**

No Item	Nilai Korelasi	$r_{tabel}$	probabilitas	Keterangan
Item 1	0,558	0,195	0,002 < 0,05	Valid
Item 2	0,700	0,195	0,006 < 0,05	Valid
Item 3	0,529	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,598	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,596	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,642	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,610	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,464	0,195	0,008 < 0,05	Valid
Item 9	0,714	0,195	0,001 < 0,05	Valid
Item 10	0,479	0,195	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

**Tabel III-9**  
**Hasil Uji Instrument  $Y$  (Kinerja) Kinerja**

No Item	Nilai Korelasi	$r_{tabel}$	probabilitas	Keterangan
Item 1	0,581	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,682	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,670	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,587	0,195	0,005 < 0,05	Valid
Item 5	0,700	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,522	0,195	0,010 < 0,05	Valid
Item 7	0,441	0,195	0,004 < 0,05	Valid
Item 8	0,455	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,480	0,195	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,495	0,195	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian diolah (2017)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai) yang diuji, ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, selanjutnya butir yang valid diatas akan diuji Reabilitasnya, pengujian Reabilitas akan dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha.

b. Reliabilitas Tes

Menurut Arikunto, (2006, hal 196) persoalan reliabilitas tes berkisar sejauh mana tes dapat menunjukkan kestabilan skor atau kekonstanan hasil pengakuan untuk menguji reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dengan :

- $r_{11}$  = reliabilitas instrumen
- $n$  = banyak butir pertanyaan atau butir soal
- $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian
- $V_t^2$  = varian total

$r_{11}$  yang diperoleh dari hasil perhitungan kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  product moment dengan taraf signifikan 5%. Apabila  $r_{11} > r_{tabel}$  maka soal instrumen tersebut reliabel.

**Tabel IV-10**  
**Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kemampuan	0,741	Reliabel
Motivasi	0,746	Reliabel
Kinerja	0,738	Reliabel

Sumber :Data Penelitian (2014)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa reabilitas instrument kemampuan (Variabel  $X_1$ ) sebesar 0,741 (reliable), Instrument motivasi(Variabel  $X_2$ ) sebesar 0,746 (reliable), dan instrument kinerja (Variabel Y ) sebesar 0,738 (reliable).

2. **Wawancara**(*interview*), adalah teknik pengumpulan data secara lisan dengan melakukan wawancara langsung kepada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Tbk Kanwil I Medan
3. **Studi dokumentasi** yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Dalam menganalisis data dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

##### **1. Asumsi Klasik**

- a. **Imam ghozali (2005, hal 110)** menyatakan untuk mengetahui tidak normal atau apakah didalam model regresi, variable  $X_1$ , dan  $X_2$  dan variable Y untuk keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

##### 1) Uji normalitas *P-P Plot of Regression Standardizer Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat, yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau

grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalisasi.

2) Uji *Kolmogorov Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidak antara variabel independen dengan variabel dependen atau keduanya.

Ho: Data residual berdistribusi normal

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variable bebas, dengan ketentuan :

- 1) Bila  $VIF > 5$  maka terdapat masalah untuk multikolinearitas yang serius.
- 2) Bila  $VIF < 5$  maka tidak terdapat masalah untuk multikolinearitas yang serius.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heteroskedastisitas yakni metode grafik dan metode *scatterplot*.

Dasar analisis :

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

## **2. Regresi Linier berganda**

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono: 2002, hal 211})$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

$b_1b_2$  = Besaran koefisien regresi dan masing-masing variable

$X_1$  = Kemampuan Kerja

$X_2$  = Motivasi Karyawan

Jika  $\alpha = 0,05$  dengan dk pembilang  $k - 2$  dengan dk penyebut  $n - k$  maka diperoleh  $r_{tabel} = F_{0,005 (k - 2, n - k)}$  maka uji kekeliruan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  bahwa hipotesis diterima.

## **3. Uji Hipotesis**

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai wahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian

ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

**a. Uji t ( uji persial)**

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan digunakan uji t dengan rumus :

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

( Sugiyono, 2012 hal. 250 )

Dimana :

r = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Jumlah sampel

t = yang selanjutnya dikonsultasikan dengan

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y.
2. Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y.

Jika nilai  $t_{hitung}$  dengan probabilitas korelasi yakni  $sig-2 < tailed$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y, sedangkan jika nilai  $t_{hitung}$  dengan korelasi yakni  $sig-2 tailed > signifikan$  ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.

a) Bentuk pengujian

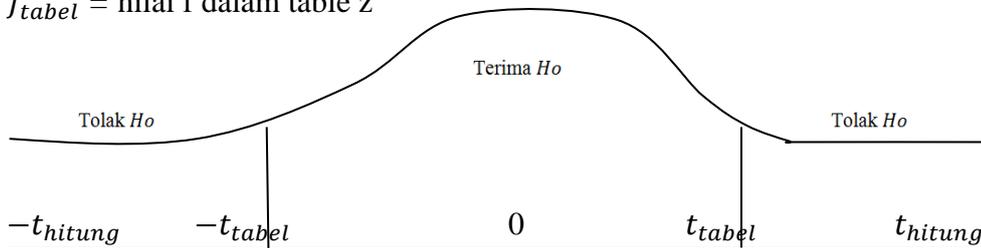
$H_0$  = tidak ada pengaruh antara *Kemampuan* dan *Motivasi* terhadap *kinerja karyawan*

$H_a$  = ada pengaruh antara *Kemampuan* dan *Motivasi* terhadap *kinerja karyawan*.

Keterangan :

$f_{hitung}$  = hasil perhitungan korelasi *Kemampuan* dan *Motivasi* terhadap *kinerja karyawan*.

$f_{tabel}$  = nilai f dalam table z



**Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T**

#### b. Uji F

Untuk menguji hipotesis secara serentak, digunakan uji F :

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

Dimana :

R = Koefisien Korelasi berganda

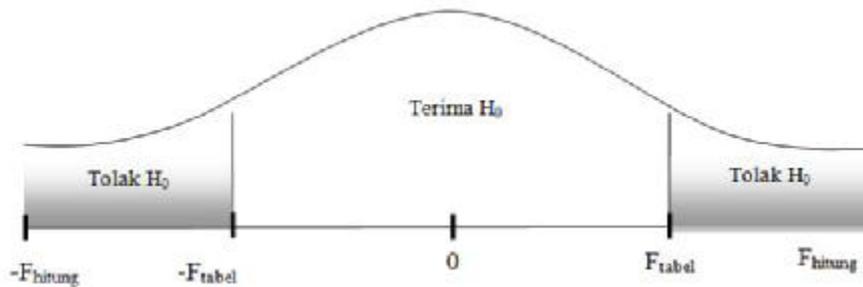
K = Jumlah Variabel Bebas

N = Sampel

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variable bebas dan terikat.

2. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variable bebas dan terikat.



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel = variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical* ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiyono, 2012 hal 277)

Diminta :

D = Koefisien determinasi

$R^2$  = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 10 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 10 pertanyaan untuk variabel  $Y$ , di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah Kemampuan Kerja, variabel  $X_2$  adalah Motivasi dan yang menjadi variabel  $Y$  adalah kinerja pegawai. Angket yang disebar ini diberikan kepada 70 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel IV-1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (ST)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: sugiono (2006, hal 87)

Dan ketentuan diatas berlaku, baik dalam menghitung variabel system disiplin ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), maupun prestasi kerja ( $Y$ )

#### a. Identitas Responden

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

1) Jenis Kelamin

**Tabel IV-2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan**

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	40,0	40,0	40,0
	perempuan	42	60,0	60,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Data di dalam table IV.2 diatas menunjukkan bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas adalah responden berjenis kelamin perempuan sebesar 60%, sedangkan yang terkecil adalah responden laki-laki yakni 40%.

2) Usia

**Tabel IV.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<21	12	17,0	17,0	17,0
	21-30	16	23,0	23,0	40,0
	31-40	17	24,0	24,0	64,0
	41-50	15	21,0	21,0	85,0
	>50	10	14,0	14,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Di dalam table IV.3 diatas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas adalah responden yang berusia 31-40 tahun sebesar 24%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden 21-30 tahun sebesar 23%, frekuensi mayoritas ketiga adalah 41-50 tahun sebesar 21%, frekuensi mayoritas keempat

adalah <21 tahun sebesar 17.0%, dan frekuensi mayoritas ke empat adalah sebesar >50 tahun sebesar 14.8%.

### 3) Tingkat Pendidikan

**Tabel IV.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**Tingkat Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	14.0	14.0	14.0
	D1-D3	17	24.0	24.0	38.0
	S1-S3	43	62.0	62.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Di dalam table IV.4 diatas menunjukkan bahwa untuk data status tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden tingkat pendidikan S1-S3 sebesar 62.0%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan D1-D3 sebesar 24%, frekuensi mayoritas ketiga adalah responden tingkat pendidikan SMA sebesar 14%.

## 2. Analisis Variabel Penelitian

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

**Tabel IV-5.**  
**Skor Angket untuk Variabel X<sub>1</sub> (Kemampuan Kerja)**

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	40,0	42	60,0	0	0	0	0	0	0	70	100
2	25	35,7	44	62,9	1	1,4	0	0	0	0	70	100
3	32	45,7	36	51,4	2	2,9	0	0	0	0	70	100
4	33	47,1	34	48,6	3	4,3	0	0	0	0	70	100
5	27	38,6	41	58,6	2	2,9	0	0	0	0	70	100

6	25	35,7	44	62,9	1	1,4	0	0	0	0	70	100
7	32	45,7	36	51,4	2	2,9	0	0	0	0	70	100
8	32	45,7	34	48,6	0	0	0	0	0	0	70	100
9	30	42,9	38	54,3	2	2,9	0	0	0	0	70	100
10	27	38,6	42	60,0	1	1,4	0	0	0	0	70	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban respondententangsaya memiliki kemampuan untuk memperbaiki hasil kerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak42orang(60%).
- b. Jawaban responden tentang saya selalu diberi kritikan yang membangun terhadap hasil kerja yang telah dikerjakan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawabsetuju yaitu sebanyak 44 orang(62,9%).
- c. Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan kesempurnaan hasil kerja selama menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 36orang(51,4%).
- d. Jawaban respondententang saya mampu mengikuti standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak34orang(58,6%).
- e. Jawaban responden tentang saya selalu berupaya mencari peluang agar pekerjaan diselesaikan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak41orang(55,7%).
- f. Jawaban responden tentang waktu kerja yang diberikan perusahaan tidak melebihi batas kemampuan saya, mayoritas respondenmenjawabsetuju yaitu sebanyak 44orang (62,9%).

- g. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan sebelum tenggang waktu berakhir, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 36 orang (52,9%)
- h. Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 34 orang (50,0%).
- i. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang (54,3%).
- j. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42 orang (60,0%).

**Tabel IV-6.**  
**Skor Angket untuk Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)**

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	20,0	48	68,6	8	11,4	0	0	0	0	70	100
2	18	25,7	42	60,0	10	14,3	0	0	0	0	70	100
3	17	24,3	45	64,3	8	11,4	0	0	0	0	70	100
4	21	30,0	42	60,0	7	10,0	0	0	0	0	70	100
5	24	34,3	39	55,7	7	10,0	0	0	0	0	70	100
6	18	25,7	42	60,0	10	14,3	0	0	0	0	70	100
7	14	20,0	47	67,1	9	12,9	0	0	0	0	70	100
8	18	25,7	46	65,7	6	8,6	0	0	0	0	70	100
9	20	28,6	39	55,7	11	15,7	0	0	0	0	70	100
10	18	25,7	42	60,0	10	14,3	0	0	0	0	70	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang Saya bekerja keras dalam menjalankan tugas., mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 46 orang (68,6%).
- b. Jawaban responden tentang Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawabsetuju yaitu sebanyak 42 orang(60,0%).
- c. Jawaban responden tentang Saya selalu memiliki orientasi yang baik terhadap tugas yang diberikan kepada saya,mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45orang(64,3%).
- d. Jawaban responden tentang Dalam bekerja saya selalu berorientasi masa depan., mayoritas responden menjawabsetuju yaitu sebanyak 42orang(60,0%).
- e. Jawaban responden tentang Saya ingin karir saya dapat berkembang dengan baik., mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang(55,7%).
- f. Jawaban responden tentang Tugas yang diberikan kepada saya dapat diselesaikan dengan benar, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 41 orang(58,6%).
- g. Jawaban responden tentang Saya selalu teliti dan memeriksa kembali setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42orang(60,0%).
- h. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri, mayoritas responden menjawabsetuju yaitu sebanyak 46orang(65,7%).

- i. Jawaban responden tentang Saya selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang (55,7%).
- j. Jawaban responden Saya selalu dapat memanfaatkan waktu dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42 orang (60,0%).

Tabel IV-7.  
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja pegawai)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	17,1	47	67,1	11	15,7	0	0	0	0	70	100
2	24	34,3	36	51,4	10	14,3	0	0	0	0	70	100
3	18	25,7	40	57,1	12	17,1	0	0	0	0	70	100
4	16	22,9	44	62,9	10	14,3	0	0	0	0	70	100
5	16	22,9	40	57,1	14	20,0	0	0	0	0	70	100
6	35	50,0	29	41,4	6	8,6	0	0	0	0	70	100
7	30	42,9	40	57,1	0	0	0	0	0	0	70	100
8	26	37,1	43	61,4	1	1,4	0	0	0	0	70	100
9	29	41,4	38	54,3	3	4,3	0	0	0	0	70	100
10	35	50,0	32	45,7	3	4,3	0	0	0	0	70	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 47 orang (67,1%).
- b. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (51,4%).

- c. Jawaban responden tentang tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden menjawabsetuju sebanyak 40 orang(57,1%).
- d. Jawaban responden tentangperusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, mayoritas responden menjawabsetuju 44 orang (62,9%).
- e. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja tanpa pengawasan, mayoritas responden menjawabsetujuyaitu sebanyak 40 orang(57,1%).
- f. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja sesuai dengan standar mutu perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 35 orang(41,4%).
- g. Jawaban responden tentang kualitas kerja saya semakin baik setelah mengikuti pelatihan-pelatihan, mayoritas responden menjawabsetuju yaitu sebanyak 40 orang(57,1%).
- h. Jawaban responden tentang saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja, mayoritas responden menjawabsetujuyaitu sebanyak 43 orang(61,4%).
- i. Jawaban responden tentang seluruh tugaspekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan, mayoritas responden menjawabsetuju yaitu sebanyak 38 orang(54,3%).
- j. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 34 orang (48,6%).

## 2. Analisis Data

### a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan bertujuan untuk memperoleh hasil analisis yang *valid*. Berikut ini pengujian untuk menentukan apakah kedua asumsi klasik tersebut dipenuhi atau tidak.

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a) Uji Normalitas

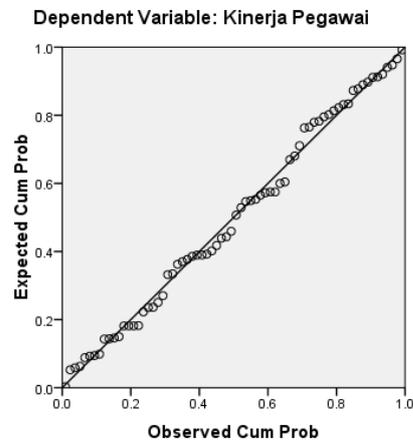
Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu analisis grafik dan analisis statistik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil transformasi data, peneliti melakukan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut:

**Gambar IV.1 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

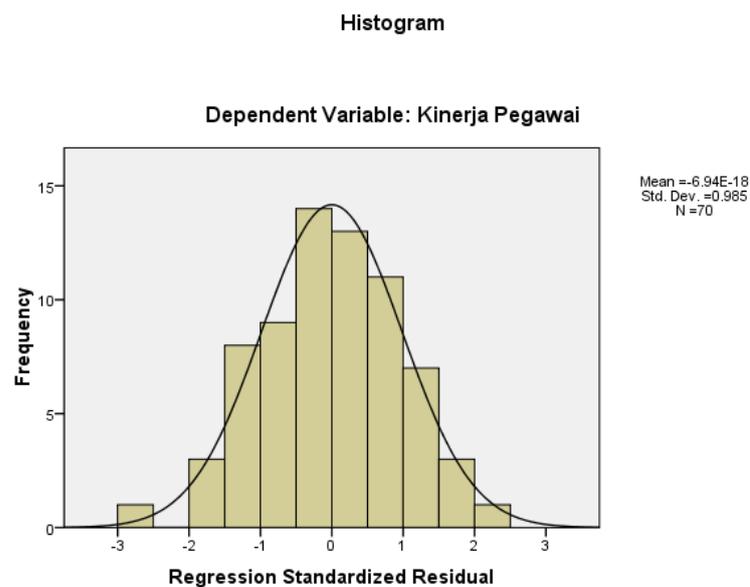
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Program SPSS 20 (2017)

Berdasarkan Gambar IV.1, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di daerah garis diagonal, walaupun terdapat beberapa titik yang terputus. Hasil uji normalitas dengan menggunakan *P-P Plot of Regression Standardized Residual* di atas dapat dinyatakan bahwa data regresi dalam penelitian ini hampir mendekati normal.

**Gambar IV.2 Grafik Histogram**



Sumber: Hasil Program SPSS 20 (2017)

Grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi normal. Hal itu ditunjukkan dengan bentuk kurva yang memiliki kemiringan cenderung berimbang antara sisi kiri dan kanan menyerupai bentuk lonceng yang hampir sempurna.

b) Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S)

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogorof Smirnov* (K-S). Untuk mengetahui apakah hasil uji statistik *Kolmogorof Smirnov* (K-S) yaitu dengan *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ , tingkat signifikan).

Kriteria lain yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah hasil uji statistik *Kolmogorof Smirnov* (K-S) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika angka signifikansi  $> 0,05$ , maka data mempunyai distribusi normal.
- 2) Jika angka signifikansi  $< 0,05$ , maka data tidak mempunyai distribusi normal.

Adapun data tabel hasil pengujian *Kolmogorof Smirnov* adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.8 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorof Smirnov* (K-S)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.37709117
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058

	Negative	-0.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.748
Asymp. Sig. (2-tailed)		.851

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Program SPSS 20 (2017)

Dari tabel IV.10 di atas diketahui bahwa hasil *Kolmogorof Smirnov* (K-S) variabel Kinerja pegawai, Kemampuan, motivasi telah terdistribusi secara normal karena nilai masing-masing variabel yang telah memenuhi standar yang ditetapkan dapat dilihat pada baris *Asymp.Sig. (2-tailed)*, dimana nilainya adalah  $0,851 > 0,05$ .

## 2) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF  $< 10$  dan nilai toleransinya  $> 0,1$  atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian dapat dilihat pada tabel IV.11 berikut:

**Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kemampuan Kerja	.843	1.186
Motivasi	.843	1.186

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Program SPSS (2017)

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun, jika varians berbeda, maka disebut heterokedastisitas.

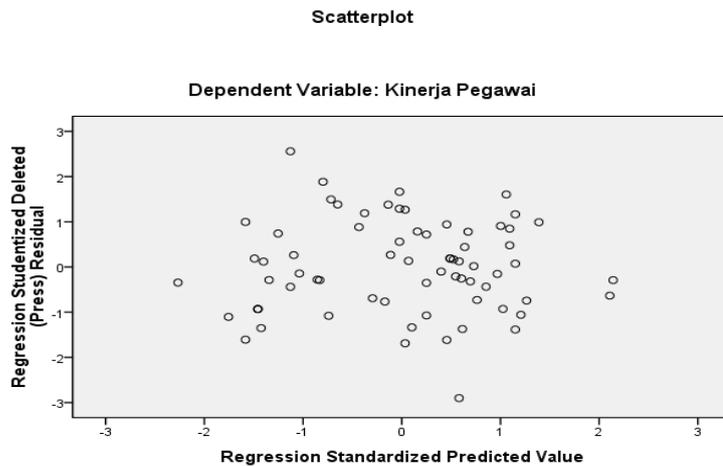
Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Adapun dasar pengambilan keputusan ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil pengujian heterokedastisitas pada penelitian dapat dilihat berdasarkan gambar berikut:

**Gambar IV.3 Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Hasil Program SPSS 20 (2017)

Berdasarkan Gambar IV.3, grafik *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar tidak teratur, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

#### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time series*) atau *cross sectional*. Hal ini mempunyai arti bahwa satu tahun tertentu dipengaruhi oleh tahun berikutnya.

Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan Watson Statistik, yaitu dengan melihat koefisien korelasi *Durbin Watson*. Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi dalam penelitian ini, maka digunakan uji *Durbin Watson* dengan melihat koefisien korelasi *Durbin Watson* test pada tabel berikut:

**Tabel IV.10**  
**Tingkat Autokorelasi (*Durbin Watson*)**

<i>Durbin Watson</i>	<b>Kesimpulan</b>
< 1	Ada Autokorelasi
1,1 – 1,54	Tanpa Kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak Ada Autokorelasi
2,46 – 2,9	Tanpa Kesimpulan
>2,9	Ada Autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.11 Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.587 <sup>a</sup>	.345	.325	2.80983	.345	17.638	2	67	.000	1.815

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pogram SPSS (2017)

Berdasarkan tabel IV.13 di atas, diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* adalah sebesar 1,815. Merujuk pada tabel IV.12 (tabel tingkat autokorelasi) diketahui bahwa hasil pengujian tersebut masuk dalam rentang 1,55 – 2,46. Artinya, nilai *Durbin Watson* masuk ke daerah yang tidak terjadi autokorelasi.

### 3. Analisis Regresi Berganda

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

**Tabel IV.12**  
**Koefisien Regresi**

#### Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.567	5.295		2.751	.008
Kemampuan Kerja	.583	.119	.765	6.534	.000
Motivasi	.481	.103	.502	4.661	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 14,567$$

$$b_1 = 0,583$$

$$b_2 = 0,481$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (Kemampuan Kerja dan Motivasi) adalah:

$$Y = 14,567 + 0,583 X_1 + 0,481 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Kemampuan Kerja dan Motivasi) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif sehingga dapat diartikan jika Kemampuan Kerja dan Motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y

(kinerja pegawai). Variabel Motivasi ( $X_2$ ) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

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

**Tabel IV.13**  
**Uji t**

##### Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.567	5.295		2.751	.008
Kemampuan Kerja	.583	.119	.765	6.534	.000
Motivasi	.481	.103	.502	4.661	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

##### 1) Pengaruh Kemampuan Kerjaterhadap Kinerja pegawai

Dari tabel IV-9, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) 6,534 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

##### 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai

Dari tabel IV-9, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (y) 4,661(sig 0.000), dimana

signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**b.Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : Kemampuan Kerja ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho :  $\rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow$  {Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)}

Ha : Salah satu  $\rho \neq 0 \rightarrow$  {Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)}

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

**Tabel IV.14 Uji F ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.512	2	139.256	17.638	.000 <sup>a</sup>
	Residual	528.974	67	7.895		
	Total	807.486	69			

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

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.512	2	139.256	17.638	.000 <sup>a</sup>
	Residual	528.974	67	7.895		
	Total	807.486	69			

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-10 di atas adalah 17,638 dengan sig  $0,000 < \alpha 0,05$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

**c. Pengujian Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya. Berikut tabel koefisien determinasinya :

**Tabel IV.15**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.587 <sup>a</sup>	.345	.325	2.80983	.345	17.638	2	67	.000	1.815

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel IV-11 hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R Square sebesar 0,345 yang berarti bahwa variabel Kemampuan

Kerja dan Motivasi bersama-sama berpengaruh sebesar 34,5% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 34,5% ( $100\% - 34,5\% = 65,5\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengawasan, tingkat pendidikan, kompensasi dan lain-lain.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Kemampuan Kerja dan Motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

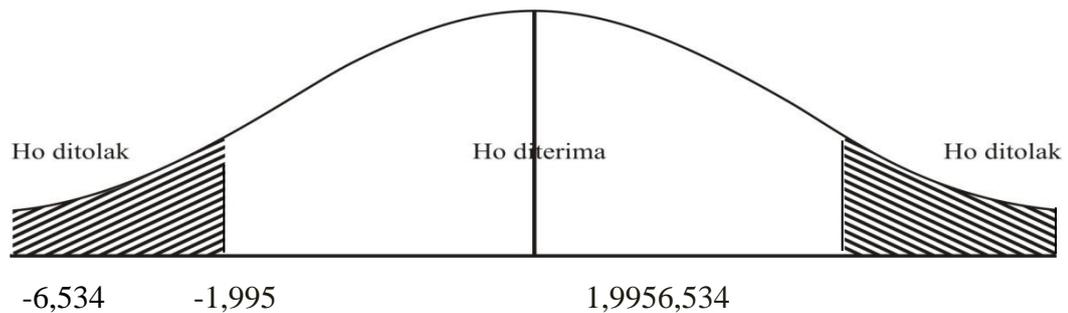
### **1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pegawai**

Terdapat pengaruh positif variabel  $X_1$  (Kemampuan Kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 6,534 (sig 0,000, dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh:

- a. Cahyono (2013) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang”.
- b. Perdana (2013) dalam jurnalnya yaitu: “Variabel Kemampuan Kerja mempengaruhi kinerja pegawai di PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya.
- c. Wahyutomo (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan: “Variabel Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, artinya jika kemampuan kerjayang baik selalu diberikan karyawan maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.



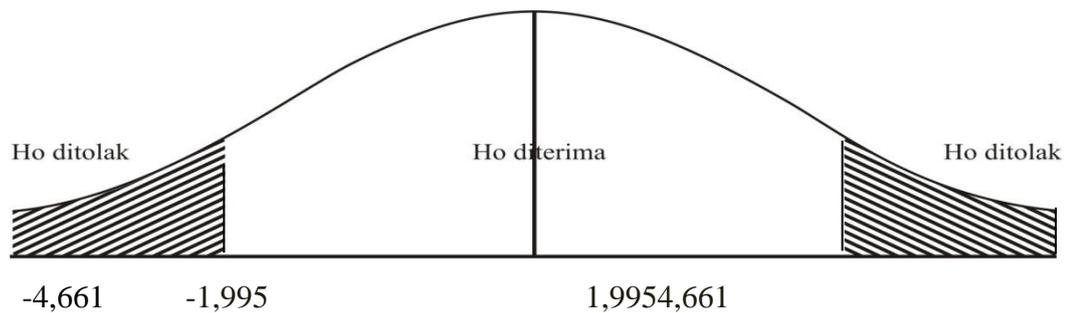
**Gambar IV.4: Kriteria Pengujian Hipotesis 1**

Sumber : Hasil SPSS (2017)

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Terdapat pengaruh positif variabel  $X_2$  (Motivasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 4,661 (sig 0.000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa motivasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Perdana (2013) dalam jurnalnya yaitu: “Variabel Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya. Wahyutomo (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan: “Variabel Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang”.



**Gambar IV.5: Kriteria Pengujian Hipotesis 2**

**Sumber : Hasil SPSS (2017)**

### **3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

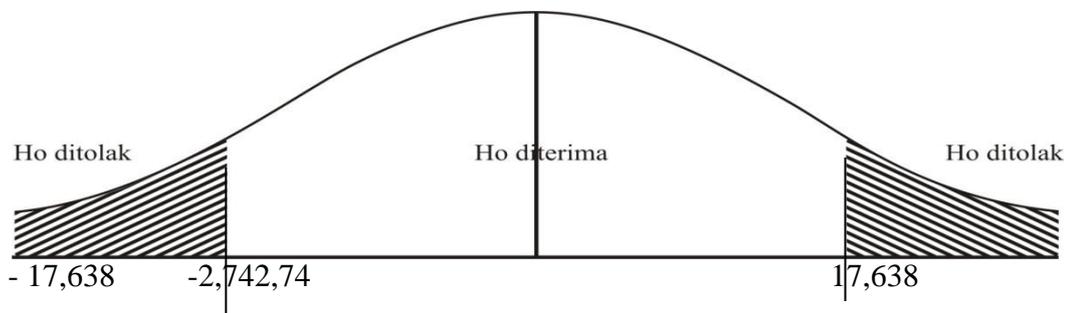
Persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (Kemampuan Kerja dan Motivasi) adalah:  $Y = 14,567 + 0,583 X_1 + 0,481 X_2$  Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Kemampuan Kerja dan Motivasi) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif sehingga dapat diartikan jika Kemampuan Kerja dan Motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini menerima hipotesis, yakni ada pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medandan 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.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Pandji Anoraga (2009, hal. 178) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kemampuan Kerja dan Motivasi karyawan. Ardhai (2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “Kemampuan Kerja dan

Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, artinya jika kemampuan kerja dan motivasi dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.



**Gambar IV.6: Kriteria Pengujian Hipotesis 3**

**Sumber : Hasil SPSS (2017)**

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawaiPT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 6,534 (sig 0,000) dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ ).
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawaiPT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 4,661(sig 0.00), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
3. Kemampuan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan sebesar 17,638 dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ .

#### **B. Saran**

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya perusahaan memperhatikan kemampuan kerja dan motivasi karyawan, selain itu diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan kedua variabel tersebut agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

2. Hendaknya pegawai dapat mengikiti standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dan mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang dimiliki oleh setiap pegawai.
3. Hedaknya karyawan memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya dan mampu memaksimalkan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku :**

1. Budihardjo, M. 2014. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Tangerang Selatan : Raih Asa Sukses
2. Prawirosentono, Suyadi. Primasari, Dewi. 2015. *Kinerja & Motivasi Karyawan*. Edisi Ketiga, cetakan pertama. Yogyakarta.
3. *Handoko, T. Hani* ,2010,*Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
4. Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
5. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 2008. *Pusat Bahasa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
6. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
7. Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat
8. Sugiyono (2012). “ *Metode Penelitian Bisnis* ”.Bandung : Alfabeta
9. Noor Juliansyah (2013) . *Penelitian Ilmu Manajemen*, Edisi Pertama. Cetakan 1. Fajar Interpratama Mandiri. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
10. Bangun (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga : Jakarta.
11. Mudrajad Kuncoro, Ph.D (). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Edisi Ke-Empat. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Gajah Mada. Jogjakarta : ERLANGGA.
12. Tim Penyusun (2009). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

### **Web :**

13. <http://id.wikipedia.org/wiki/kemampuan>

14. <http://ceceppermanasuhendar.blogspot.co.id/2013/11/contoh-proposal-penelitian-pengaruh.html?m=1>

**Jurnal:**

15. Ketut Muliharta (2014). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina Singaraja Indonesia Pada Tahun 2014*. Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE). Vol. 5. Nomor 1 Tahun : 2015.
16. NENNY ANGGRAENI, (ISSN 1412 -565X), Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada SEKOLAH TINGGI SENI INDONESIA (STSI) Bandung, Manajemen Produksi Jurusan Karawitan SEKOLAH TINGGI SENI INDONESIA (STSI) Bandung.