

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT  
BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK CABANG  
MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**CYNTIA PRATIWI**  
**1305161029**

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

## ABSTRAK

**CYNTIA PRATIWI. 1305161029. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan. UMSU. Skripsi 2017.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan dengan sampel sebanyak 95 orang. Berdasarkan hasil uji pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja diperoleh hasil uji  $t_{hitung} 2,444 > t_{tabel} 1,661$  maka  $H_0$  ditolak hal ini menunjukkan ada pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja diperoleh  $t_{hitung} 2,451 > t_{tabel} 1,661$ . Hasil uji f diperoleh nilai  $F_{hitung} 13,922$  dan  $F_{tabel} 3,094$  yang menunjukkan  $H_0$  ditolak berarti kemampuan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama ada pengaruh terhadap prestasi kerja (Y) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai R Square  $0,232 >$  atau 23,2% menunjukkan 23,2 variabel prestasi kerja (Y) dipengaruhi kemampuan (X1) dan motivasi (X2) sisanya 76,8% dijelaskan pengaruhnya oleh variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini. Karena jumlah populasi yang sedikit maka seluruh populasi dijadikan sampel

**Kata Kunci: Kemampuan, Motivasi dan Prestasi Kerja**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat berpikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah kemampuan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjan/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa shalawat beriringkan salam penulis haribahkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini:

1. Ayahanda Andi Sumadiono dan Ibunda Yuslaini Thahir S.Pd tersayang, serta abang Ahmad Rizaldi dan kakak Zuhru Finty yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa kepada penulis sehingga proposal ini dapat diselesaikan..

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri SE, MM, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E, M.Si selaku Sekertaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Hanifah Jasin, SE, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan proposal ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang
10. Kepada sahabat saya Asra, Fenni, Cyntia, Elpita dan seluruh teman-teman Manajemen F Siang angkatan 2013 yang telah memberikan banyak motivasi serta semangat sehingga dapat menyelesaikan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan semoga proposal ini dapat berguna bagi pembaca terlebih bagi penulis sendiri.

Medan,     Maret 2017

Penulis

**Sarah Fauziah**  
**1305161016**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Prestasi kerja .....	7
a. Pengertian prestasi kerja.....	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja .....	8
c. Indikator prestasi kerja .....	11
2. Motivasi .....	13
a. Pengertian motivasi.....	13
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi .....	14
c. Indikator motivasi .....	19
3. Kemampuan .....	20

a. Pengertian kemampuan .....	20
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan.....	22
c. Indikator kemampuan.....	24
B. Kerangka Konseptual .....	25
1. Pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja .....	25
2. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja.....	26
3. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja .....	27
C. Hipotesis.....	28

**BAB III METODE PENELITIAN..... 30**

A. Pendekatan Penelitian .....	30
B. Defenisi Operasional .....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	33
F. Teknik Analisis Data.....	40

**BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN..... 44**

A. Deskripsi Data.....	44
1. Identitas Responden.....	45
2. Analisis Variabel Penelitian .....	47
3. Regresi Linier Berganda .....	54
4. Uji Asumsi Klasik .....	55
5. Uji Hipotesis.....	59

6. Koefisien Determinansi .....	61
B. Pembahasan .....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Paradigma penelitian pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja .	26
Gambar II-2 Paradigma penelitian pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja .....	27
Gambar II-3 Paradigma penelitian kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja.....	28
Gambar IV-1 Uji Normalitas .....	56
Gambar IV-2 Uji Heterokedastisitas .....	58

## DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator prestasi kerja.....	31
Tabel III-2 Indikator Motivasi.....	31
Tabel III-3 Indikator Kemampuan.....	32
Tabel III.4 Waktu penelitian .....	32
Tabel III-5 Skala likert.....	34
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Kemampuan (X1).....	38
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2).....	37
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas pprestasi kerja(Y).....	36
Tabel III-9 Hasil Uji Reliabilitas Instrument .....	39
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert.....	44
Tabel IV-2 Distribusi Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia .....	45
Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	46
Tabel IV-5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel IV-6 Skor Angket Untuk Variabel kemampuan (X1).....	48
Tabel IV-7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2).....	50
Tabel IV-8 Skor Angket Untuk Variabel Prestasi kerja(Y).....	52
Tabel IV-9 Hasil Uji Validitas Kemampuan (X1) .....	38
Tabel IV-10 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2) .....	37
Tabel IV-11 Hasil Uji Validitas pprestasi kerja(Y).....	36
Tabel IV-12 Hasil Uji Reliabilitas Instrument .....	39
Tabel IV-13 Regresi Linier Berganda .....	54

Tabel IV-14 Uji Multikolinearitas .....	57
Tabel IV-15 Uji t .....	59
Tabel IV-16 Uji f .....	60
Tabel IV-17 Koefisien Determinasi .....	61

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu perusahaan. Tanpa peran karyawan meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan kan itu telah tersedia perusahaan tidak akan berjalan, manusia merupakan penggerak dan penentu jalan nya suatu organisasi. Prestasi kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, khusus nya berhubungan dengan tenaga kerja dalam proses produksi itu sendiri. Setiap perusahaan mengharapkan agar semua karyawan dapat terlibat dalam setiap kegiatan organisasi yang ada. Sehingga karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang baik dan maksimal untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelum nya.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Karyawan menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan, karyawan harus mampu mengerjakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga akan dinilai baik untuk perusahaan. Jika perusahaan merasa karywan mempunyai prestasi kerja yang baik maka besar peluang bagi karyawan untuk mendapatkan imbalan atas apa yang dilakukannya. Prestasi kerja yang baik akan membantu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya, agar sumber daya manusia dapat melakukan

pekerjaan dan menghasilkan hasil yang benar maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerakannya. Motivasi perlu dilaksanakan di suatu organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka prestasi kerja juga akan menjadi meningkat.

Dengan semakin berkembangnya suatu perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan, sehingga dirasakan pegawai perlu diberikan motivasi agar mereka dapat bekerja dengan baik, disamping itu perlu meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Karena kemampuan dan motivasi dianggap mempengaruhi pelaksanaan aktivitas dalam suatu perusahaan.

Oleh karena itu para manajer maupun pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar. Hal ini tentunya akan dapat mendorong peningkatan prestasi para karyawan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Menurut Samsudin (2010, hal. 162) mengatakan prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang mengaku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, salah satunya adalah kemampuan. Menurut Wibowo (2010, hal. 86) kemampuan adalah untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau

tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Selain kemampuan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi. Menurut Samsudin (2010, hal. 281) mengatakan motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja mereka yang mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan prestasi kerja yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Cabang Medan yang bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan ini berlokasi di Jl. Pemuda No. 10 A Medan. Adapun masalah yang ada diantaranya pencapaian prestasi kerja yang dicapai pada karyawan tergolong biasa-biasa saja, hal ini dilihat dari hasil pekerjaan karyawan dimana masih ada karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya. Motivasi yang ada belum mampu meningkatkan prestasi kerja. Banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum dapat diselesaikan karyawan tepat pada waktunya, hal ini dilihat kurangnya kemampuan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Pencapaian prestasi kerja yang dicapai pada karyawan tergolong biasa-biasa saja. Hal ini dilihat dari hasil pekerjaan karyawan dimana masih ada karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Motivasi yang diberikan perusahaan belum mampu meningkatkan prestasi kerja.
3. Kurangnya kemampuan karyawan. Hal ini dilihat banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum dapat diselesaikan karyawan tepat pada waktunya.

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

### **1. Batasan masalah**

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis maka penulis membatasi permasalahan hanya pada kajian kemampuan dan motivasi pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Cabang Medan.

### **2. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Cabang Medan?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Cabang Medan?
- c. Apakah ada pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Cabang Medan?

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

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dari hasil penelitian yang dilakukan adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Cabang Medan.

##### **2. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Manfaat teoritis

Untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja terhadap prestasi kerja



b. Manfaat praktis

Menjadi referensi perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang khususnya pada prestasi kerja.

c. Manfaat bagi peneliti lain

Sebagai referensi untuk meneliti masalah yang sama dimasa yang akan datang tentang pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Prestasi Kerja**

###### **a. Pengertian prestasi kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 norma dan etika.

Menurut Hasibuan dalam Mila badriyah ( 2015, hal 136) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Yusuf (2015, hal. 210) mengatakan prestasi kerja adalah hasil kerja sdm dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja sdm. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran sdm dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Samsudin (2010, hal. 162) mengatakan prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang mengaku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Cooper dalam Samsudin (2010, hal. 159) prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja**

Faktor prestasi kerja menurut Heidrahman dan Suad Husnan dalam Mila Badriyah (2015, hal. 136) faktor prestasi kerja sebagai berikut:

##### 1. Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Disini, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin, melainkan seberapa cepat pekerjaan yang dapat diselesaikan.

##### 2. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan hasil kerja.

##### 3. Keandalan

Kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, kerajinan, dan kerja sama.

#### 4. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan, dan menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan.

#### 5. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan yang bersifat rutin.

#### 6. Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan, atasan, atau teman kerja.

#### 7. Kehadiran

Keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009, hal 151-152), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

##### 1. Faktor individu

Faktor individu ini meliputi faktor usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, *abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas, *role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

## 2. Faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: Kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, keberuntungan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang baik menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) adalah :

### 1. Faktor kemampuan

### 2. Faktor motivasi

Kedua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1). Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2). Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### c. Indikator prestasi kerja

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

Indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 70) adalah:

1. Kualitas kerja (*Quality*), adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian, dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja (*Quantity*), menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerja sama (*cooperation*), menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab, menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif, yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Sutrisno (2010, hal. 180) menyebutkan bahwa indikator prestasi kerja karyawan, yaitu:

### 1. Kualitas kerja

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

### 2. Kuantitas kerja

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

### 3. Pengetahuan tentang pekerjaan

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

### 4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan

Mencerminkan bagaimana karyawan itu selalu menyampaikan pendapat yang dapat diterima oleh perusahaan.

### 5. Keputusan yang diambil

Mencerminkan bagaimana seorang karyawan memiliki keputusan yang tepat atau mengambil langkah yang bijak dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 6. Perencanaan kerja

Mencerminkan seseorang dapat menyusun rencana kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

### 7. Daerah organisasi kerja

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

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

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian motivasi**

Menurut Samsudin (2010, hal. 281) mengatakan motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja mereka yang mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie dalam Samsudin (2010, hal. 281) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Sedangkan menurut Robbins (2014, hal. 222) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.



Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2009, hal. 110) motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Robert Heller dalam Wibowo (2015, hal 109-110) menyatakan motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh bebrapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan, kita perlu memengarui bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Rivai dalam Sutrisno (2014, hal. 276) menyatakan motivasi adalah serangkain sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik nyang sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku mencapai tujuan.

#### **b. Faktor-faktor motivasi**

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Samsudin (2010, hal. 282) anatara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa atau uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan.

Menurut Saydan dalam Kadarisman (2014, hal 296) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri. antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja.

2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan. Antara lain: tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerjaantara orang-orang yang ada ditempat kerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal 118-120 ) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan :

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baikatau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

1. Memperoleh kompensasi yang memadai.
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus dipelekan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

## 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

### a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

### b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua, cukup dalam satu perusahaan saja dan tidak usah sering kali pindah.

e. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang Fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini disebut dengan

peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar memperlakukan system prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

#### **b. Indikator motivasi**

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2015, hal. 110) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

1. *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
2. *Commitment* (komitmen) merupakan suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship.
3. *Satisfaction* (kepuasan) merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.
4. *Turn over* (menyerahkan) merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Menurut Mangkunegara (2012, hal. 89) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu:

1. Usaha untuk maju

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

2. Pemanfaatan waktu

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

3. Ketekunan

Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan selalu bekerja dengan baik.

4. Kerja keras

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

5. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

### **3. Kemampuan**

#### **a. Pengertian kemampuan**

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

Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya antara lain pengetahuan, keterampilan, dan keahlian. Untuk lebih jelasnya berikut ini beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kemampuan.

Menurut Wibowo (2010, hal. 86 ) kemampuan adalah untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Robbins (2003, hal. 40) dalam Wibowo kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan". Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dilakukan seseorang.

Sedangkan menurut Robbins, Greenberg dan Baron (2003, hal. 100) dalam Wibowo (2014, hal. 93) memberikan pengertian kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas.

Menurut Soelaiman (2007, hal. 112) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental atau pun fisik.

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011, hal. 33) kemampuan adalah menunjukkan kapabilitas yang dimiliki orang yang relatif stabil untuk mewujudkan rentang aktivitas tertentu yang berbeda tetapi berhubungan.

Menurut Robbins (2008, hal. 57) Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.



Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan mempunyai cakupan yang lebih komprehensif yaitu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan dalam tugas atau pekerjaan tertentu dan keterampilan.

#### **b. Faktor-faktor kemampuan**

Menurut Robinnns (2009, hal. 46-48) kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari faktor yaitu:

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

Adapun penjelasan dari kemampuan seorang individu adalah:

1. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan mental, Tes IQ misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual seseorang.

Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

Pekerjaan berbeda-beda dalam tuntutanannya bagi pemangku jabatan itu untuk menggunakan intelektual mereka. Berbicara secara umum, makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaan itu dengan sukses. Tentu saja IQ yang tinggi tidaklah merupakan

prasyarat untuk semua pekerjaan. Memang bagi banyak pekerjaan, dimana perilaku karyawan sangat dan tidak ada atau hanya sedikit kesempatan untuk menjalankan keluasaan, IQ yang tinggi bisa saja tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja.

## 2. Kemampuan fisik

Sementara kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan yang rumit, yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi.

Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

## 3. Kemampuan emosional

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

Kecerdasan emosi menuntut pemelilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Rispon dan Purwadi (2012, hal. 37) faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan intelektual

Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, pikiran, dan memecahkan masalah. Kemampuan intelektual memainkan sebuah peran yang lebih besar dalam pekerjaan kompleks dengan tuntutan kebutuhan informasi.

2. Kemampuan fisik

Kemampuan tentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih standar.

**d. Indikator Kemampuan**

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

- b. Hasil kerja, kegiatan yang dilakukan dan memperoleh hasil akhir yang sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Ketepatan waktu kerja, sejauh mana waktu yang digunakan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- d.** Keahlian dan keterampilan, setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- e.** Pengawasan metode kerja, dengan menguasai setiap metode kerja akan mempermudah dalam memahami pekerjaan.

- f. Tanggung jawab bekerja, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menjadi tanggung jawab dalam bekerja.
- g. Pemanfaatan prasarana kerja, menggunakan fasilitas yang ada sebaik mungkin.
- h. Mengurangi kesalahan kerja, memahami setiap pekerjaan dengan teliti.
- i. Kemampuan mengatur biaya yang ada, biaya yang ada dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan.
- j. Kemampuan bekerjasama, dengan adanya kerjasama akan mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan.

Sedangkan menurut Robbins (2006, hal. 88) indikator dari kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pengetahuan
- b. Pelatihan
- c. Pengalaman
- d. Ketrampilan
- e. Kesanggupan kerja

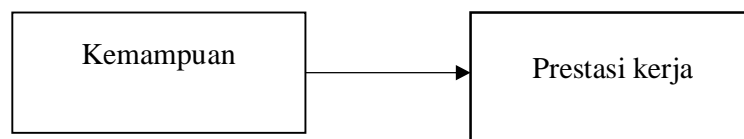
## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Robbins (1996: 218) tingkat prestasi kerja akan sangat bergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang baik pula. Dengan demikian apabila tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalamn yang rendah maka akan bedampak

negatif pada prestasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi pula prestasi kerja

Hal ini didukung oleh Aulia Hani Rahmawati (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan prestasi kerja ada pengaruh positif pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (persero) Surabaya.



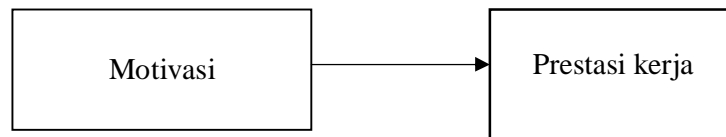
**Gambar II-1 Paradigma Penelitian Pengaruh Kemampuan terhadap Prestasi Kerja**

Sumber: Aulia Hani Rahmawati (2013)

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja**

Karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka prestasi kerja akan tinggi pula.

Hal ini didukung oleh peneliti Sylvia Indra Loana (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan prestasi kerja ada pengaruh yang positif pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang.



**Gambar II-2 Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja**

Sumber : Sylvia Indra Loana (2014)

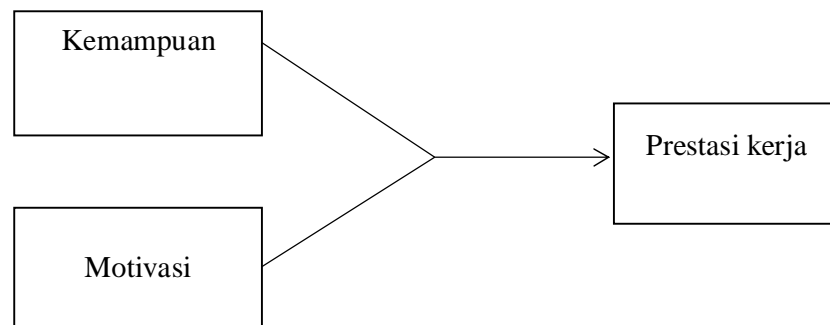
### **3. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja**

Mangkunegara (2005) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antar motivasi dan prestasi kerja dengan pencapaian kerja. Artinya, pimpinan, manajer, pegawai yang mempunyai motivasi dan prestasi kerja yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasinya rendah.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Zainal Mustofa (2004) dan didukung oleh teori Davis dalam Mangkunegara (2005:13), berpendapat “ secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge+ skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apa lagi IQ *superior, very superior, gifted* dan jenius dengan pendidikannya yang memadai untuk

jabatannya dan terampil mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai prestasi kerja maksimal”.

Hal ini didukung oleh peneliti Dito Wahyutomo (2014) yang menyimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh positif pada prestasi kerja pada Karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang).



**Gambar II-3 Paradigma Penelitian Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja**

Sumber: Dito Wahyutomo (2014)

### **C. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Juliandi dkk (2014, hal 44). Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah :

1. Ada pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.

3. Ada pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT.  
Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Juliandi, dkk (2014, hal. 86) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat untuk menjelaskan dan mengontrol suatu fenomena. Menurut Juliandi dkk (2014, hal 12) pendekatan kuantitatif mengacu kepada pendekatan positivisme. Penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam umumnya menyelidiki permukaan saja.

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

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah kemampuan dan motivasi dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja. Variabel-variabel ini didefinisikan sebagai berikut.

##### **1. Prestasi kerja (Y)**

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Tabel III – 1. Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator	Item pernyataan
1	Kualitas kerja	1
2	Kuantitas kerja	2,3,4
3	Kerja sama	5
4	Tanggung jawab	6,7
5	Inisiatif	8,9,10

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 70)

## 2. Kemampuan (X1)

Kemampuan adalah untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Tabel III-2. Indikator Kemampuan

No	Indikator	Item pernyataan
1	Hasil kerja	1
2	Ketepatan waktu kerja	2
3	Keahlian dan keterampilan	3
4	Pengawasan metode kerja	4
5	Tanggung jawab bekerja	5,6
6	Pemanfaatan prasarana kerja	7
7	Mengurangi kesalahan kerja	8
8	Kemampuan mengatur biaya yang ada	9
9	Kemampuan bekerja sama	10

Sumber: Mangkunegara (2007, hal 68)

## 3. Motivasi (X2)

motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja mereka yang mau melaksanakan

sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Tabel III-3. Indikator Motivasi

No	Indikator	Item pernyataan
1	Usaha untuk maju	1,2,3
2	Pemanfaatan waktu	4
3	Ketekunan	5,6,7
4	Kerja keras	8,9
5	Orientasi masa depan	10

Sumber : Mangkunegara (2012, hal 89)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara persero Tbk. Kantor Cabang Medan Jl. Pemuda No. 10-A Medan. Sedangkan waktu penelitian direncanakan dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017.

Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III – 4. Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Des 2016				Jan 2017				Feb 2017				Mar 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset	■	■														
2	Pengajuan judul			■													
3	Penulisan proposal				■	■											
4	Seminar proposal							■									
5	Pengolahan data								■	■	■	■					



1. Wawancara (Interview) yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang di PT. Bank Tabungan Negara Persero Tbk
2. Studi Dokumentasi yaitu teknik yang digunakan dengan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.
3. Angket (*Questioner*) yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Angket ini ditujukan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Cabang Medan. Untuk jawabannya dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ceklist, dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi yaitu:

Tabel III-5. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana menggunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti wawancara, studi dokumentasi dan menyebar angket. Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas
  - a. Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas dilakukan

dengan mengkorelasikan skor butir menggunakan rumus korelasi product moment, yaitu:

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

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 248)

Dimana :

$R_{xy}$  = Besarnya korelasi antara variabel x dan variabel y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$\sum y_i^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali x dan y

Menurut Juliandi dkk (2014, hal. 77) jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, kemungkinan butir yang diuji tersenut adalah valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung > r tabel, maka butir instrument adalah valid. Dan jika nilai probabilitas sig < 0,05 maka suatu item instrumen yang diuji korelasinya valid.

Tabel III-6

## Hasil Uji Validitas Prestasi kerja (Y)

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Status
1	0,514 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
2	0,517 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
3	0,556 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
4	0,457 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
5	0,708 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
6	0,661 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
7	0,486 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
8	0,599 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
9	0,600 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
10	0,657 (positif)	0,000 < 0,005	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel III-7

## Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Status
1	0,537 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
2	0,650 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
3	0,575 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
4	0,547 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
5	0,696 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
6	0,652 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
7	0,733 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
8	0,613(positif)	0,000 < 0,005	Valid
9	0,611(positif)	0,000 < 0,005	Valid
10	0,718 (positif)	0,000 < 0,005	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.



Tabel IV-8

## Hasil Uji Validitas Kemampuan (X1)

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Status
1	0,401 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
2	0,491 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
3	0,615 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
4	0,599 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
5	0,555 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
6	0,651 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
7	0,674 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
8	0,628 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
9	0,616 (positif)	0,000 < 0,005	Valid
10	0,665 (positif)	0,000 < 0,005	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas untuk menguji data sesuai dengan data yang sesuai dengan keasliannya. Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Azuar Juliandi dkk (2014, hal. 80) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya

maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan telah valid. Pengujian reliabilitas dapat digunakan dengan menggunakan Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : Juliandi dkk (2014, hal 82)

Dimana :

r : Reliabilitas Instrumen

k : banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$  : total varians butir

$\sigma^2$  : varians total

Menurut Arikunto dalam Juliandi dkk (2014, hal. 83) nilai kritik dari reliabilitas ini dapat dengan membandingkan nilai koefisien realibilitas dengan r tabel. Jika nilai koefisien realibilitas lebih besar dari nilai r tabel maka suatu instrument adalah reliabel.

Kriteria pengujiannya :

- 1). Jika nilai koefisien realibilitas yakni  $\geq 0,60$  maka instrumen memiliki reabilitas yang baik.
- 2). Jika nilai koefisien realibilitas yakni  $\leq 0,60$  maka instrumen memiliki reabilitas yang kurang baik.

Tabel III-9

Hail Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Status
Kemampuan (X1)	0,792	Reliabel

Motivasi (X2)	0,828	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	0,761	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) untuk variabel kemampuan (X1) adalah sebesar 0,792 > 0,6. Variabel motivasi (X2) adalah sebesar 0,828 > 0,6. Dan variabel prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,761 > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah reliabel.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini.

### 1. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan setiap dapat dilakukan analisis dan melihat apakah metode produksi yang dirancang oleh dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan

normal plot. Sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linear. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu:

Jika nilai variance inflasi factor (VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 atau 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel independen tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

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

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

## 2. Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 277)

Dimana :

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

$b_1b_2$  = Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

$X_1$  = Kemampuan

$X_2$  = motivasi

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (parsial)

Uji parsial dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1). Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas  $\leq$  taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig  $\leq \alpha_{0,05}$ ) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2). Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas  $>$  taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig  $\leq \alpha_{0,05}$ ) artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

#### b. Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga menguji hipotesis kedua.

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus:

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

(Sugiyono, 2012 hal 257)

Keterangan:

F = Tingkat signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda faktor sosial dan faktor pribadi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

#### 4. Koefisien Determinan (D)

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel terhadap variabel berikut:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100 \%$$

(Sudjana, 2010, hal. 370)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

$r_{xy}$  = koefisien korelasi berganda

## BAB IV

### DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel X1 (Kemampuan), 10 pernyataan untuk variabel X2 (Motivasi) dan 10 pernyataan untuk variabel Y (Prestasi Kerja). Angket yang disebar ini diberikan kepada 95 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penelitian dengan menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

**Tabel IV-1. Skala Likert**

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

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Kemampuan (X1), motivasi (X2), dan variabel terikat Prestasi kerja (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

## 1. Identitas Responden

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

### a. Jenis Kelamin Responden

**Tabel IV-2**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	68 orang	71,57%
2	Perempuan	27 orang	28,42%
	Jumlah	95 orang	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah 2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 68 orang (71,57%), sedangkan perempuan sebanyak 27 orang (28,42%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penyebaran angket kepada karyawan proporsinya lebih banyak diberikan kepada karyawan laki-laki.

### b. Kelompok Usia

**Tabel IV-3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	27 orang	28,42%
2	31-40 Tahun	38 orang	40%
3	41-50 Tahun	22 orang	23,15%
4	>50 Tahun	8 orang	8,4%
	Jumlah	95 orang	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah 2017)



Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 38 orang (40%), usia 20-30 tahun sebanyak 27 orang (28,42), usia 41-50 tahun sebanyak 22 orang (23,15%), dan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >50 tahun yaitu berjumlah 8 orang (8,4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan sebagian besar sudah berpengalaman karena rata-rata berumur 31-40 tahun. Yang berarti pada usia yang sudah dewasa, pengalaman kerja yang dimiliki relatif memuaskan.

### c. Tingkat pendidikan

**Tabel IV-4**

**Distribusi Respoden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	2 orang	2,1%
2	D3	18 orang	18,94%
3	S1	66 orang	69,47%
4	S2	9 orang	9,47%
	Jumlah	95 orang	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah 2017)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 66 orang (69,47%). Pada tingkat D3 sebanyak 18 orang (18,94%), pada tingkat S2 sebanyak 9 orang (9,47%), dan pada tingkat SMA/SMK sebesar 2 orang (2,1%). Hal ini dikarenakan perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan baru mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan baik.

#### d. Masa Kerja

**Tabel IV-5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<2 Tahun	20 orang	21,05%
2	3- 5 Tahun	21 orang	22,10%
3	6- 10 Tahun	40 orang	42,10%
4	>10 Tahun	14 orang	14,73%
	Jumlah	95 orang	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah 2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 6-10 tahun yaitu sebanyak 40 orang (42,10%), 3-5 tahun sebanyak 21 orang (22,10%), <2 tahun sebanyak 20 orang (21,05%), dan >10 tahun sebanyak 14 orang (14,73%). Hal ini dikarenakan karyawan telah bekerja di perusahaan lebih dari 6 tahun dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima karyawan baru.

## 2. Analisis Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Stastical Product and Service Solution*) diperoleh tabel descriptive stasistic sebagai berikut :

### a. Variabel Kemampuan (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kemampuan sebagai berikut :

**Tabel IV-6**  
**Skor Angket Untuk Variabel X1 (Kemampuan)**

No.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	30,5	66	69,5	0	0	0	0	0	0	95	100
2	22	23,2	72	75,8	1	1	0	0	0	0	95	100
3	33	34,7	62	65,3	0	0	0	0	0	0	95	100
4	33	34,7	62	65,3	0	0	0	0	0	0	95	100
5	27	28,4	68	71,6	0	0	0	0	0	0	95	100
6	31	32,6	64	67,4	0	0	0	0	0	0	95	100
7	29	30,5	66	69,5	0	0	0	0	0	0	95	100
8	22	23,2	73	76,8	0	0	0	0	0	0	95	100
9	40	42,1	54	56,8	1	1	0	0	0	0	95	100
10	37	39	57	60	1	1	0	0	0	0	95	100

Sumber : Data penelitian (diolah 2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang hasil kerja saya telah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 30,5%
- 2) Jawaban responden tentang saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 23,2%.
- 3) Jawaban responden tentang saya memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 34,7%.

- 4) Jawaban responden tentang saya selalu dapat menguasai metode kerja sehingga mempermudah memahami pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 34,7%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab selama melaksanakan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 68%.
- 6) Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan fasilitas pekerjaan yang ada di perusahaan sebaik mungkin, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 31 orang atau 32,6%.
- 7) Jawaban responden tentang selalu memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan melakukannya dengan teliti sehingga mengurangi kesalahan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 30,5%.
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu mengatur biaya kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 23,2%.
- 9) Jawaban responden tentang saya selalu dapat bekerja sama dengan karyawan lain yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 42,1%.
- 10) Jawaban responden tentang saya mampu berkomunikasi dengan baik pada karyawan lain pada waktu mengerjakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 39%.

## b. Variabel motivasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi sebagai berikut :

**Tabel IV-7****Skor Angket Untuk Variabel X2 (Motivasi)**

No.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	23,2	72	75,8	1	1	0	0	0	0	95	100
2	19	20	68	71,6	8	8,4	0	0	0	0	95	100
3	35	36,8	56	59	3	3	0	0	1	1	95	100
4	31	32,6	53	55,8	11	11,6	0	0	0	0	95	100
5	33	34,7	59	62,1	3	3	0	0	0	0	95	100
6	38	40	57	60	0	0	0	0	0	0	95	100
7	28	29,5	66	69,5	1	1	0	0	0	0	95	100
8	26	27,4	69	72,6	0	0	0	0	0	0	95	100
9	38	40	55	57,1	2	2	0	0	0	0	95	100
10	37	39	57	60	1	1	0	0	0	0	95	100

Sumber : Data penelitian (diolah 2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu berkeinginan untuk maju, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 23,2%

- 2) Jawaban responden tentang saya selalu memandang pekerjaan hari ini untuk sukses dimasa depan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 20%.
- 3) Jawaban responden tentang saya harus bisa menjadi orang yang sukses untuk dimasa yang akan datang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 36,8 %.
- 4) Jawaban responden tentang saya memanfaatkan waktu luang melaksanakan pekerjaan yang bisa saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 32,6%.
- 5) Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 34,7%.
- 6) Jawaban responden tentang saya selalu penuh perhatian dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau 40%.
- 7) Jawaban responden tentang ketentuan dalam bekerja mampu memecahkan suatu masalah yang dihadapi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 29,5%.
- 8) Jawaban responden tentang selalu bekerja keras dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 27,4%.
- 9) Jawaban responden tentang saya merasa selalu bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang dicapai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 40%.

10) Jawaban responden tentang dengan masa depan yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 39%.

c. Prestasi kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel prestasi kerja sebagai berikut :

**Tabel IV-8**

**Skor Angket Untuk Variabel Y (Prestasi kerja)**

No.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	22	73	76,8	1	0	0	0	0	0	95	100
2	13	13,7	70	73,7	12	12,6	0	0	0	0	95	100
3	34	35,8	52	54,7	5	5,3	3	3	1	1	95	100
4	24	25,3	46	48,3	22	23	3	3	0	0	95	100
5	21	22	70	73,7	3	3	1	1	0	0	95	100
6	31	32,6	53	55,8	11	11,6	0	0	0	0	95	100
7	17	17,9	67	70,5	11	11,6	0	0	0	0	95	100
8	22	23,2	67	70,5	6	6,3	0	0	0	0	95	100
9	31	32,6	58	61	5	5,3	1	1	0	0	95	100
10	24	25,3	62	65,3	9	9,5	0	0	0	0	95	100

Sumber : Data penelitian (diolah 2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 22%
- 2) Jawaban responden tentang karyawan dapat bekerja dengan cekatan,cepat dan tepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 13,7%.
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau 35,8%.
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu menjadi yang terbaik dan terhandal dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 25,3%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu dapat diajak bekerja sama dengan rekan-rekan kerja yang lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 22%.
- 6) Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 32,6 %.
- 7) Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 17,9%.



- 8) Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan tanpa harus diminta atau diperintah oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 23,2%.
- 9) Jawaban responden tentang saya selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 32,6%.
- 10) Jawaban responden tentang mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 25,3%.

### 3. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel IV-9**  
**Regresi Linier Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.177	5.050		3.005	.003
Kemampuan	.330	.135	.272	2.444	.016
Motivasi	.279	.114	.272	2.451	.016

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Jadi persamaan regresi ganda linear dua prediktor ( kemampuan dan motivasi) adalah:

$$Y = 15,177 + 0,330X_1 + 0,279X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas kemampuan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel  $Y$  (prestasi kerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Jika kemampuan dan motivasi diasumsikan sama dengan nol, maka prestasi kerja bernilai 15,177.
- b. Jika kemampuan ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,330. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Jika motivasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan sebesar 0,279. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

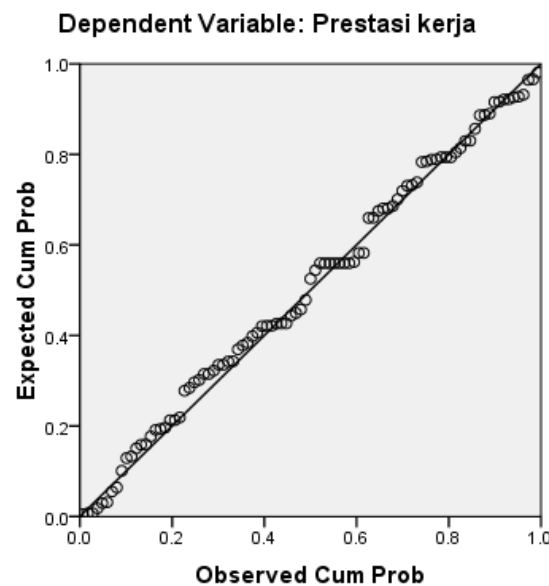
#### **4. Asumsi klasik**

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik yaitu:

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar IV-1**

### **Uji normalitas menggunakan metode P-P Plot**

Dari gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Sehingga da dalam regresi penelitian ini cenderung normal.

### b. Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat faktor (*variance inflation factor/ VIF*) varians yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV-10**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

**efficients<sup>a</sup>**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kemampuan	.427	.247	.223	.675	1.481
Motivasi	.427	.248	.224	.675	1.481

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

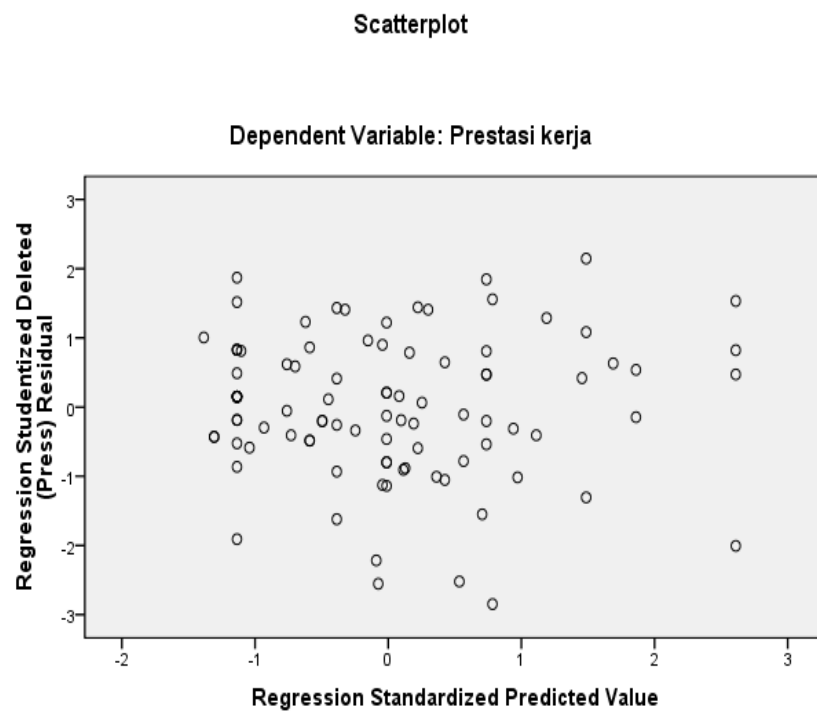
Sumber : Hasil Pengolahan data, 2017

Dari tabel diatas, terlihat bahwa variabel independen yaitu kemampuan (x1) dan motivasi (x2) mempunyai nilai VIF 1.481 dalam batas toleransi yang telah ditentukan , sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel prestasi kerja (y) penelitian ini.

### c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara lain prediksi variabel terikat dengan nilai residualnya. Jika tidak ada pola jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau jika tidak ada pola yang jelas.



**Gambar IV-2**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Dari gambar diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, serta menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas  $\leq$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{Sig.} \leq \alpha_{0,05}$ ) sedangkan Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas  $>$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{Sig.} > \alpha_{0,05}$ ). Dimana  $t_{\text{tabel}} = 1,661$ .

**Tabel IV-11**

### Uji T (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.177	5.050		3.005	.003
Kemampuan	.330	.135	.272	2.444	.016
Motivasi	.279	.114	.272	2.451	.016

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel kemampuan terhadap prestasi kerja (Y) menunjukkan 2,444 berarti  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2,444 > 1,661$ ) dan signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil pengujian motivasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) menunjukkan 2,451 berarti  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2,451 > 1,661$ ) dan signifikansi t lebih

kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan prestasi kerja.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Kriteria pengujiannya dengan menentukan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  perhitungannya yaitu  $F_{tabel} dk = 95-2 = 93$ ,  $\alpha = 5\%$   $F_{tabel} = 3,094$ .

Ketentuannya jika nilai probabilitas f (sig) pada tabel Anova  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL IV-12**

**Uji f (simultan)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.782	2	124.391	13.922	.000 <sup>a</sup>
	Residual	822.018	92	8.935		
	Total	1070.800	94			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 13,922 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan  $F_{tabel}$  3,094 dengan signifikan

0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $13,922 > 3,094$  artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.

## 6. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV-13**

### **Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 <sup>a</sup>	.232	.216	2.98914

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,232. Hal ini berarti 23,2 % variasi variabel prestasi kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kemampuan (X1) dan motivasi (X2), sedangkan sisanya 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian yang telah penulis lakukan terlihat bahwa semua variabel bebas (kemampuan dan motivasi) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja**

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel kemampuan (X1) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,444 > 1,661) dengan probabilitas sig 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kemampuan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.

### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja**

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,451 > 1,661) dengan demikian probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.

### 3. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel kemampuan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $13,922 > 3,094$ ) dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan. Hal ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja. pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa kemampuan dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

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

1. Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Cabang Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 2,444 (sig 0,000) dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Cabang Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 2,451 (sig 0,000) dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
3. Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Cabang Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan sebesar 13,922 dengan sig 0,000 <  $\alpha 0,05$ .

#### **B. SARAN**

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

2. Mengingat kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi para karyawan, maka hendaknya kemampuan kerja tersebut benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan kepada karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan kerja dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan perusahaan.
3. Dalam meningkatkan prestasi kerja hendaknya perusahaan dapat memberikan motivasi kerja yang sesuai agar karyawan dapat lebih giat lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi, Irfan, dan Saprinal Manurung (2014). “*Metodologi Penelitian Bisnis*”. Medan : UMSU Press
- Anidar KH 2015. Pengaruh Kemampuan dan Komitmen terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna. *Jurnal tepak manajemen bisnis* Vol VII No. 3 September 2015.
- Dito Wahyuni 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB) Vol. 11 No. 1 Juni 2014.
- Kadarisman (2012). “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”  
Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara (2013). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mila Badriyah (2015). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Bandung : Pustaka Setia
- Samsudin, Sadili (2006). “*Budaya Organisasi*”. Bandung : CV Pustaka Setia
- Slamet Raharjo 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Of Management*, Volume 2 No. 2 Maret 2016.
- Stephen P. Robbins Timothy A. Judge (2014). “*Perilaku Organisasi*”. Jakarta : Salemba Empat.
- Sullaida 2013. Pengaruh Kemampuan, Kepribadian dan Semngat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Cabang Lhokseumawe. *Jurnal Visioner dan Srategis* Volume 1, Maret 2013.
- Sutrisno, Edy (2009). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sylvia Indra Loana 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB) Vol. 7 No. 1 Januari 2014.

Yusuf, Burhanuddin (2015). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*”. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo (2014). “ *Manajemen Kinerja*”. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo (2015). “ *Perilaku Dalam Organisasi*”. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.