

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II
(PERSERO) TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

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

Oleh:

LIA ANGGRIANI
NPM : 1305160002



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

ABSTRAK

Lia Anggriani NPM. 130516002, Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. 2017. Skripsi.

Kemampuan (X1) adalah suatu hal yang mempengaruhi kualitas pada suatu individu untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Motivasi (X2) adalah berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk 1) Mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. 2) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. 3) Mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa yang berjumlah 427 orang. Penentuan sampel diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus *Slovin*, sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi, wawancara, angket (questioner). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t dan uji f, dan koefisien determinasi.

Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan uji t sebesar 3,554 (sig 0,001) dimana signifikan uji t < α 0,05). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada . Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan uji t sebesar 2,912 (sig 0,005), dimana signifikan uji t < α 0,05). Kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan uji f 20.697 dengan sig 0,000 < α 0,05.

Kata kunci : kemampuan, motivasi, dan kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran ALLAH SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa”** ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa shalawat beriring salam penulis haribahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang.

Penyelesaian skripsi ini tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa Ayahanda Risman dan Ibunda Eka Mawarni serta adikku Walid Gumalasyam dan Tia Agustin dan nenek saya tercinta yang telah menyayangi, memberikan, dukungan, perhatian, semangat, do'a dan restunya selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
4. Bapak Januri SE. MM. M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Ir. Alridiwirah, M.M selaku Dosen Pembimbing yang dengan tulus dan kebaikan hatinya telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, semangat, saran, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh dosen - dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan dan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini dan kepada seluruh pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dalam pengurusan administrasi selama perkuliahan.
9. Kepada bapak/ibu staff dan pegawai PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa, yang telah membantu penulis dalam memberikan informasi berupa data.

10. Kepada seluruh saudara penulis terutama kak Ella, Isnawati, Juriadi, Pramana Sastra, Edi, Fuji Lestari yang telah banyak memberikan semangat kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
11. Kepada seluruh teman-teman penulis di kelas Manajemen A Siang stambuk 2013 yang senantiasa memberi semangat pada penulis.
12. Kepada sahabat-sahabat penulis khususnya Sri Sejati, Indy Lestari, Dewi Setiawati, Zufika Sari, Bambang Irawan, Arrinda Sefliyanda, Desi Siti Haruni, Muliadi, Sri Mulyanti, Ade Reni Widia, Fadillah Rahmi, Dwi Rama Sri, Juli Mahyudani, Evi Andriani, Vivin Nurmaningsih, Nurhalimah Rambe, Miranti Tanjung, Suci Nurzanah, Arninta Ikhwani yang telah membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih semoga Allah SWT dapat memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari seluruh pihak yang membaca skripsi ini..

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, April 2017
Penulis

LIA ANGGRIANI
NPM : 1305160002

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
c. Manfaat Penilaian Kinerja	11
d. Indikator Kinerja	12
2. Kemampuan	14
a. Pengertian Kemampuan.....	14
b. Tujuan Kemampuan	15
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan.....	16
d. Indikator Kemampuan.....	17
3. Motivasi	20
a. Pengertian Motivasi.....	20
b. Jenis-jenis Motivasi.....	21
c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	22
d. Teori-Teori Motivasi	27
e. Indikator Motivasi	28
B. Kerangka Konseptual.....	30
C. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Pendekatan Penelitian	34
B. Defenisi Operasional.....	34
1. Kinerja	34
2. Kemampuan	35
3. Motivasi.....	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	36
1. Tempat Penelitian.....	36
2. Waktu Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel.....	36
1. Populasi	36
2. Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
1. Wawancara	39
2. Studi Dokumentasi.....	39
3. Angket (Quesioner).....	39
a. Uji Validitas.....	40
b. Uji Reliabilitas	41
F. Teknik Analisis Data	41
1. Regresi Linier Berganda.....	41
2. Uji Asumsi Klasik	42
3. Pengujian Hipotesis	43
4. Koefisien Determinasi.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Deskripsi Hasil Penelitian	47
1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data	47
2. Karateristik Responden	48
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	51
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	58
5. Regresi Linier Berganda.....	62
6. Uji Asumsi Klasik.....	64
7. Pengujian Hipotesis.....	67

B. Pembahasan	74
1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan	74
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	75
3. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja	34
Tabel III.2	Indikator Kemampuan	35
Tabel III.3	Indikator Motivasi	35
Tabel III.4	Jadwal Kegiatan Penelitian	36
Tabel III.1	Jumlah Karyawan Tetap pada PTPN II (Persero) Tanjung Morawa	37
Tabel III.6	Jumlah Sampel Penelitian	38
Tabel III.7	Skala Likert	39
Tabe IV-1	Skala Likert	47
Tabel IV-2	Jenis Kelamin Responden	48
Tabel IV-3	Usia Responden	49
Tabel IV-4	Tingkat Pendidikan Responden	50
Tabel IV-5	Masa Kerja Responden	50
Tabel IV-6	Score Angket Variabel Kinerja.....	51
Tabel IV-7	Score Angket Variabel Kemampuan	53
Tabel IV-8	Score Angket Variabel Motivasi.....	56
Tabel IV-9	Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Kinerja (Y).....	59
Tabel IV-10	Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Kemampuan (X1) ...	60
Tabel IV-11	Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Motivasi (X2)	60
Tabel IV-12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja, Kemampuan, dan Motivasi.....	61
Tabel IV-13	Koefisien Regresi Linier Berganda	62
Tabel IV-14	Model Summary Ganda dan R Square	64
Tabel IV-15	Uji Multikolinieritas	66
Tabel IV-16	Uji t Kemampuan Terhadap Kinerja	69
Tabel IV-17	Uji t Motivasi Terhadap Kinerja	70
Tabel IV-18	Uji F	72
Tabel IV-19	Koefisien Determinasi (R-Square)	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kemampuan Mempengaruhi Kinerja Karyawan	30
Gambar II.2	Motivasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan	31
Gambar II.3	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	32
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	44
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	45
Gambar IV.1	Uji Normalitas	65
Gambar IV.2	Uji Heterokedastisitas	67
Gambar IV.3	Kreteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	70
Gambar IV.4	Kreteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	71
Gambar IV.5	Kreteria Pengujian Hipotesis Uji F	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi manusia merupakan salah satu unsur yang penting. Tanpa peran manusia meskipun merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arah yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan ini adalah “Gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi serta disiplin seorang pekerja”. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan.

Kinerja dilakukan dengan melibatkan segenap sumber daya manusia dalam organisasi dan meliputi perbaikan seluruh proses manajemen kinerja. Perbaikan kinerja dapat dilakukan terhadap seluruh proses manajemen kinerja, meliputi perumusan tujuan dan sarana, proses pelaksanaan kinerja, *coaching* dan

mentoring sumber daya manusia, proses penilaian dan *review*, pengukuran kinerja dan dalam melakukan evaluasi kerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua hal yaitu : faktor kemampuan, dan faktor motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal 67)

Hasil kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena hasil kerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas perusahaan agar tetap bertahan dalam persaingan bisnisnya. Kinerja karyawan tidak hanya penting bagi berorganisasi namun juga sangat penting bagi seorang karyawan, karena jika seorang karyawan memiliki kinerja yang baik akan membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kemampuan kerja lebih menunjukkan ciri dan karakteristik tanggung jawab yang stabil dalam tingkat produktivitas yang maksimal, perbedaan individu dalam kemampuan yang dimiliki oleh karyawan adalah sesuatu yang perlu diperhatikan oleh para manajer, karena tidak ada yang dapat dicapai tanpa karyawan dengan kemampuan yang sesuai.

Dengan kemampuan kerja yang baik yang dimiliki oleh setiap karyawannya, maka perusahaan akan lebih siap untuk menghadapi tantangan serta persaingan di dunia industri. Memiliki karyawan dengan kemampuan kerja yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan, sehingga keinginan akan target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Kemampuan yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan *reality (knowledge dan skill)* merupakan kemampuan kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungnya. Jadi

kinerja yang optimal selain kuatnya kemampuan dan motivasi seseorang yang memadai, faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik psikologis

Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer harus bekerja dengan melalui orang lain. Manajer perlu memahami bahwa orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan atau organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2008, hal 222) bahwa motivasi (*motivation*) merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Noor (2013, hal 225) Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan penting. Sebab motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikitpun dari tempatnya berada

PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa selaku perusahaan milik negara yang bergerak di bidang agribisnis perkebunan. Badan Usaha Milik Negara ini dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 7 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 yang tentunya memiliki banyak karyawan yang tersebar di beberapa bagian atau departemen. Berdasarkan prariset awal diketahui ada beberapa masalah yang terjadi yaitu ada beberapa karyawan yang ditugasi untuk suatu hal ternyata tidak menguasai di bidangnya dan ternyata karyawan yang lain yang bukan menempati posisi tersebut dapat menyelesaikan

tugas tersebut, dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa penempatan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai dapat menurun.

Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan karyawan, kemampuan tersebut harus sesuai dengan bidang pekerjaannya. Semakin besar kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan, maka semakin besar pula *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut.

Adapun gejala masalah kemampuan yang terjadi di lingkungan perusahaan adalah terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki keahlian didalam bidang pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan masih belum maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Masih terdapat beberapa karyawan perusahaan yang kurang menguasai penggunaan komputer mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut kurang efektif dan efisien.

Selain kemampuan, faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Bagi suatu organisasi, motivasi merupakan hal yang penting karena sebagai penggerak bagi karyawan dalam mendorong atau merangsang semangat kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri seseorang yang mengaktifkan, serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya, dengan motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan maka karyawan pun akan semakin giat untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Pentingnya motivasi, karena

motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, Hasibuan (2013, hal 141).

Karyawan yang memiliki dorongan dan semangat bekerja dalam dirinya tentu saja akan merasa senang hati dalam menerima pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan tersebut akan berusaha secepat dan setepat mungkin dalam proses pekerjaannya. Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa pemberian motivasi tersebut hanya terlihat dari seringnya para karyawan melakukan diskusi antar sesama, itu tentu membuat karyawan akan merasa bosan dan tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Gejala masalah motivasi yang terjadi di lingkungan perusahaan yaitu masih kurangnya pengarahan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dengan ketepatan waktu. Selain itu, masih kurangnya pemenuhan kebutuhan non material dari perusahaan untuk karyawannya sehingga mengakibatkan kinerja karyawannya menurun.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk menyusun penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa”**.

B. Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat didefinisikan masalah-masalah yang berkenaan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih ada karyawan yang belum memiliki kemampuan sesuai standard pada bidangnya masing- masing.
2. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.
3. Dalam hal kinerja, kualitas hasil kerja sebahagian pegawai masih kurang memuaskan, masih ada hasil pekerjaan yang belum optimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan dan penganalisisan, maka luas penelitian yang dilakukan hanya dibatasi pada kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka permasalahan yang menjadi perhatian penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa?
- c. Apakah ada pengaruh kemampuan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, yaitu:

- a. Mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.
- b. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.
- c. Mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

2. Manfaat Penelitian

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

- a. Manfaat Teoritis, memperkaya pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dibidang motivasi, kemampuan dan kinerja, referensi bagi peneliti lainnya di masa mendatang yang bermaksud mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini
- b. Manfaat Praktis, referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia, memperbaiki kesempatan kepada peneliti lain bahwa perusahaan menjadi sarana untuk pembelajaran melalui penelitian ilmiah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Menurut Sunyoto (2012, hal 18) kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2012, hal 9):” kinerja karyawan (pestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Soelaiman (2007, hal 279) memberikan pengertian kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya.

Irham (2014, hal 226) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Maka pada intinya dari beberapa pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja juga berarti hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. 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.

c. 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.

d. 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 karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimiliki sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan 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 karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan 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 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.

2. 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 beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kemampuan.

Menurut Thoha (2007, hal 59) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

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

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan mempunyai cakupan yang lebih komprehensif yaitu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan dalam tugas atau pekerjaan tertentu dan keterampilan (*skill*), kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu yang baik.

b. Tujuan Kemampuan

Menurut Robert & Angelo (2013,hal.188) tujuan kemampuan adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk melakukan penalaran dari hal yang khusus menuju kesimpulan umum.
- 2) Untuk merasakan bentuk, mengidentifikasi persamaan dan perbedaan, dan melaksanakan tugas yang melibatkan persepsi visual.
- 3) Mampu untuk merasakan pola ruang dan memvisualisasikan bagaimana bentuk-bentuk geometris akan terlihat jika ditransformasikan dalam bentuk atau posisi.
- 4) Untuk menghasilkan kata-kata khusus yang memenuhi persyaratan simbolis atau struktur.

Pada dasarnya kemampuan adalah mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya dan dapat mengatasi masalah dalam menjalankan tugas yang diberikan. Pembahasan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, oleh karena itu kemampuan kerja karyawan sangat dibutuhkan bagi perkembangan suatu perusahaan dengan melakukan kerja sama, organisasi akan mampu mendapatkan hasil yang memuaskan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

Adapun faktor-faktor menurut Robbin dan Judgge (2008, hal. 61). Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja sebagai berikut :

- 1) Kemampuan intelektual
- 2) Kemampuan fisik

Berikut dari penjelasan teori di atas menurut Robbin dan Judgge (2008, hal. 61) adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan intelektual (*intellectual ability*)

Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental, pikiran, menalar dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagai besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Kemampuan intelektual memainkan sebuah peran yang lebih besar dalam pekerjaan kompleks dengan tuntutan kebutuhan pemrosesan informasi.

- 2) Kemampuan fisik (*physical abilities*)

Kemampuan tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar. Pekerjaan yang

menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan pimpinan untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seorang karyawan.

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2007, hal 81), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

1) Pengetahuan (*kownledge*)

yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2) Keterampilan (*skill*)

adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan.

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas, setiap individu memiliki kemampuan fisik dasar tersebut yang berbeda-beda. Kinerja tinggi karyawan lebih mungkin dicapai ketika pimpinan telah memastikan tingkat sejauh mana sebuah pekerjaan membutuhkan masing-masing dari kemampuan dan memastikan bahwa dalam pekerjaan tersebut memiliki kemampuan yang dibutuhkan.

d. Indikator Kemampuan

Kemampuan karyawan disuatu perusahaan berbeda-beda, hal ini menyebabkan perusahaan harus mengetahui indikator yang dapat mempengaruhi

kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja disetiap karyawan. 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 karyawan 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.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian berarti motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan. Setiap orang cenderung mengembangkkn pola motivasi tertentu sebagai hasil dari lingkungan budaya tempat orang itu hidup. Pola ini merupakan sikap

yang mempengaruhi orang-orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka.

Robbins (2008, hal 222) mendefinisikan motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2009, hal 116) :“ Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Selanjutnya Sunyoto (2012, hal 11) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan, keahlian, guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Noor (2013, hal 226) motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu “ *movere* “ yang berarti suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Dengan demikian motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi.

b. Jenis-jenis Motivasi

Secara garis besarnya, menurut Hasibuan (2007, hal 150) motivasi yang diberikan dapat dibagi ,menjadi dua, yaitu:

- 1) Motivasi Positif
- 2) Motivasi Negatif

Berikut penjelasannya:

- 1) Motivasi positif

Seorang manajer memotivasi karyawannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

- 2) Motivasi negatif

Seorang manajer memotivasi karyawannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik(prestasi rendah) dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum. Tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurng baik.

c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan mempengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009, hal 116) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas dua yaitu faktor intern dan faktor ekstren

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang yaitu:

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

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini, untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek.

- b) Keinginan untuk memiliki

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

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu, diantaranya : adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

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

2) Faktor Ekstern

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor ekstern itu adalah:

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

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada disekitas karyawan yang sedang melalukan pekerjaan yang adapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang baik. Namun lingkungan kerja yang kotor, buruk, gelap, pengap, dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b) Kompensasi yang memadai

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

c) Surpervise yang baik

Fungsi surpervive dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan

kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervise yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinannya, maka suasana kerja akan bergairah dan semangat. Akan tetapi mempunyai supervise yang angkuh dan tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak harmonis dan menurunkan semangat kerja.

d) Adanya jaminan pekerjaan

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

e) Status dan tanggung jawab

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

f) Peraturan yang fleksibel

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

Menurut Frederick Herzberg dalam Noor (2013, hal 250) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

a) Faktor Pemuas (*Motivation Factor*)

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)
2. Pengakuan orang lain (*recognition*)
3. Tanggung jawab (*responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*advancement*)
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work if self*)
6. Kemungkinan pengembang karir (*the possibility of growth*)

b) Faktor Pemelihara (*Maintenance Faktor*)

1. Kompensasi
2. Keamanan dan keselamatan kerja
3. Kondisi kerja
4. Status
5. Prosedur perusahaan
6. Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

d. Teori-Teori Motivasi

Adapun teori-teori motivasi menurut Abraham Maslow mengemukakan dalam Mangkunegara (2013, hal 94-95) dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki
- 4) Kebutuhan akan harga diri

- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis

Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual

- 2) Kebutuhan rasa aman

Yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki

Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

- 4) Kebutuhan akan harga diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

e. 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 dorongan 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 kerja yang dipilih yaitu berdasarkan keahlian masing-masing individu harus saling melengkapi agar tercipta kerja sama yang efektif dalam menyelesaikan kendala kerja yang ada.

7) Pemanfaatan Waktu

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

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.

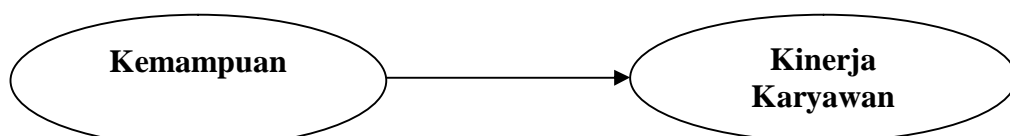
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

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 karyawan 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:



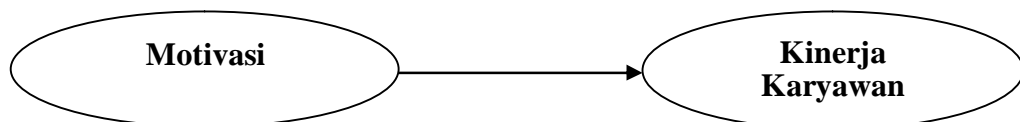
Gambar II.1
Kemampuan Mempengaruhi Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

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 Karyawan

3. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

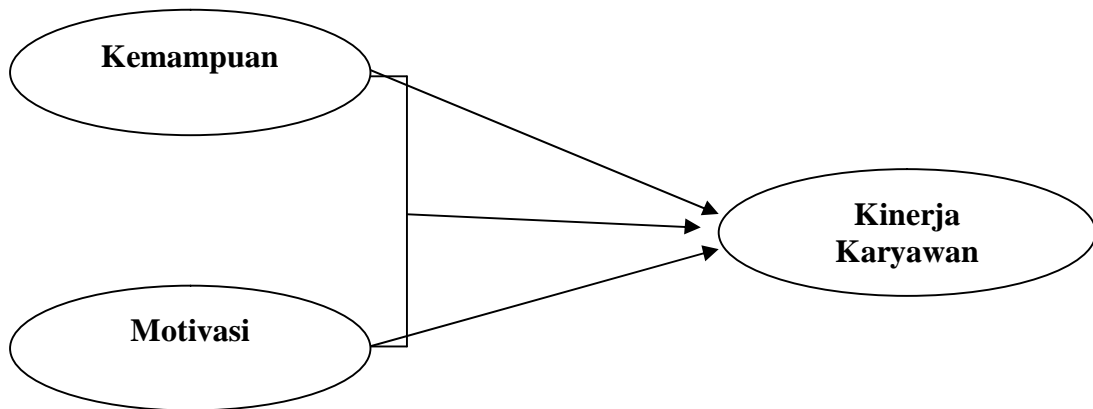
Berdasarkan penelitian sebelumnya, Farlen (2011) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

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 Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara mengenai rumusan dari penelitian yang dikemukakan. Dari kerangka konseptual diatas dapat diuraikan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.
3. Ada pengaruh kemampuan dan motivasi secara simulta terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari variabel yaitu Kemampuan (X1), Motivasi (X2) sebagai variabel bebas, dan Kinerja karyawan (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. Defenisi 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

No	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Keandalan
4.	Sikap

Mangkunegara (2012, hal 75)

2. Kemampuan

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

Tabel III.2
Indikator Kemampuan

No.	Indikator
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

No.	Indikator
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

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa yang beralamatkan Jln. Raya Medan-Tanjung Morawa Km. 16 Sumatera Utara. Telp : (061) 7940055, fax : (061) 7940233, email : kandir@ptpn2.com, website : ptpn2.com

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini pada bulan Desember 2016 sampai dengan bulan Maret 2017. Seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																											
		November				Desember				Januari				Februari				Maret				April							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Riset Pendahuluan	■	■																										
2	Pengajuan Judul			■	■	■	■																						
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■																				
4	Revisi Proposal							■	■	■	■																		
5	Seminar Proposal											■	■	■	■														
6	Pengumpulan Data													■	■	■	■												
7	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■										
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■								
9	Sidang Meja Hijau																			■	■	■	■						

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa yang berjumlah 427 karyawan.

Tabel III.5
Jumlah Karyawan Tetap pada PTPN II (Persero) Tanjung Morawa

No.	Departemen	Jumlah Karyawan
1.	Sekretariat	164
2.	Satuan Pengawas Intern	11
3.	Pembiayaan	39
4.	Komersil	26
5.	Sumber Daya Manusia	24
6.	Umum	100
7.	Tanaman	13
8.	Perencanaan dan Pengembangan	13
9.	Hukum dan Pertahanan	10
10.	Teknik/Pengolahan Lingkungan	23
11.	Panitia Pelelangan Barang dan Jasa	4
	Jumlah	427

2. Sampel

Sugiyono (2008, hal 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Penentuan sampel yang diambil dengan responden dengan menggunakan rumus *Slovin* (Umar dalam Juliandi dan Irfan, 2013 hal 59) sebagai berikut:

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

Umar dalam Azuar Juliandi dan Irfan 2013, hal 59)

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian

Dengan rumusan diatas dapat dilakukan perhitungan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{427}{1 + 427(0.10)^2}$$

$$n = \frac{427}{5.27} = 81 \text{ Orang}$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel penelitian ini berjumlah 81 orang pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

Tabel III.6
Jumlah Sampel Penelitian

No.	Departemen	Populasi	Sampel
1.	Sekretariat	164 Orang	$164/427 \times 81 = 31$
2.	Satuan Pengawas Intern	11 Orang	$11/427 \times 81 = 2$
3.	Pembiayaan	39 Orang	$39/427 \times 81 = 7$
4.	Komersil	26 Orang	$26/427 \times 81 = 5$
5.	Sumber Daya Manusia	24 Orang	$24/427 \times 81 = 5$
6.	Umum	100 Orang	$100/427 \times 81 = 19$
7.	Tanaman	13 Orang	$13/427 \times 81 = 2.5$
8.	Perencanaan dan Pengembangan	13 Orang	$13/427 \times 81 = 2.5$
9.	Hukum dan Pertahanan	10 Orang	$10/427 \times 81 = 2$
10.	Teknik Pengolahan Lingkungan	23 Orang	$23/427 \times 81 = 4$
11.	Panitian Pelelangan Barang dan Jasa	4 Orang	$4/427 \times 81 = 1$
	Jumlah	427 Orang	81

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan lisan kepada subjek penelitian, yaitu dengan pegawai atau responden untuk memperoleh informasi pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan /mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

3. Angket (Quesioner)

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para karyawan yang dijadikan sampel. Lembar questioner yang diberikan pada responden diukur dengan *Skala Likert*, dengan bentuk *checklish*. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Di dalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah *skala likert* dengan bentuk *checklish*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban yaitu:

Tabel III.7
Skala Likert

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

Sugiyono (2012, hal 133)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut.

Sugiyono (2012, hal 248)

$$r_{xy} = \frac{n \sum x^1 y^1 - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

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

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

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

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

$\sum xiyi$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = besarnya kolerasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Ketentuan apakah suatu butir valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien kolerasinya.

- 1) Suatu item instrumen dikatakan valid apabila $\text{sig} \leq 0,05$
- 2) Apabila nilai probabilitas $\text{sig} \geq 0,05$, maka item instrumen tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel penelitian:

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

Dimana:

r = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varian total

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0,6, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya)

- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0,6 , maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya)

F. Teknik Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Regresi Linier Berganda

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

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

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

X_1 = Pengaruh Kemampuan

X_2 = Pengaruh Motivasi

e = Error

Sumber Sugiyono (2012, hal. 258)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 169). Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Uji Normalitas Data

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

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian sebaiknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan VIF > 5 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran 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 dengn 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 = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

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 (a) 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 $sig^{-2} tailed > signifikan$ (a) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.

a) Bentuk pengujian

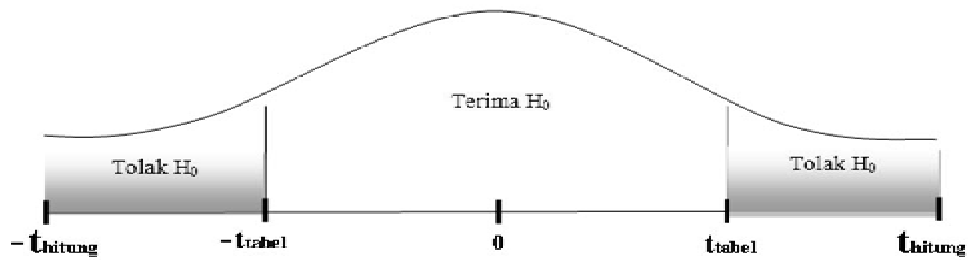
H_0 = tidak ada pengaruh antara *Kemampuan* dan *Motivasi* terhadap *kinerja karyawan*

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 mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

————— (Sugiyono, 2012 hal. 257)

Dimana :

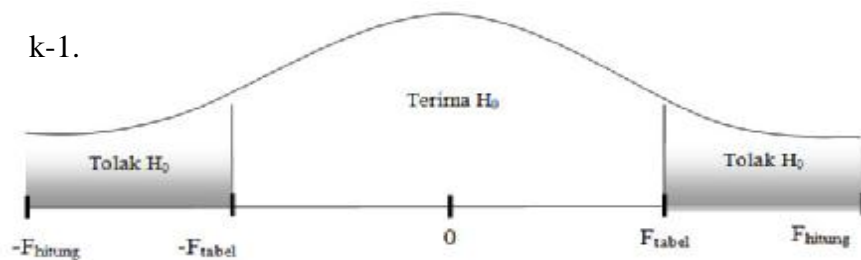
R^2 = Koefisien korelasi ganda

N = Jumlah Variabel

F = yang selanjutnya dibandingkan dengan

Ketentuan :

- 1) Bila F_{hitung} dan F_{tabel} , maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y .
- 2) Bila F_{hitung} dan F_{tabel} , maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y .
Tarf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dan pihak dan $dk = n - k - 1$.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

4. 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

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menyajikan data jawaban angket. Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa yang beralamatkan di Jln. Raya Medan-Tanjung Morawa Km.16 Sumatera Utara, data jawaban angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel kemampuan (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel motivasi (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel kinerja (Y). Angket diberikan kepada 81 karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa, sebagai sampel penelitian menggunakan skala likert berbentuk tabel *checklist*.

Tabel IV-1
Skala Likert

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

Dalam penyebaran angket yang penulis lakukan terhadap responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan masing-masing identitas pribadi para responden. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian .

2. Karakteristik Responden

Data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 81 orang. Adapun dari ke-81 responden tersebut identifikasi datanya disajikan sebagai berikut.

a. Identifikasi Responden

Data didalam tabel-tabel ini menunjukkan bahwa untuk identitas responden yang telah dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 81 responden di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	61	75.3%
2.	Perempuan	20	24.7%
	Total	81	100.0%

Sumber: Data diolah (2017)

Berdasarkan data diatas bahwa responden sebagian besar adalah laki-laki yaitu sebanyak 61 orang atau sebesar 75.3%. Sedangkan responden perempuan sebanyak 20 orang atau sebesar 24.7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa memiliki sebagian besar responden laki-laki, namun perbedaan ini tidak menunjukkan perbedaan yang

terlalu signifikan antara jumlah laki-laki dan perempuan, karena tidak berpengaruh bagi perusahaan.

2. Usia

Usia yang dijadikan sampel dalam penelitian ini antara 21-30 tahun, 30-40 tahun, 40-50 tahun, dan >50 tahun. Untuk mengetahui tingkat persentasenya dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel. IV-3
Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	21-30	20	24.7 %
2.	31-40	28	34.6%
3.	40-50	31	38.3%
4.	>50	2	2.5%
	Total	81	100.0%

Sumber : Data diolah 2017

Pada tabel IV.3 menunjukkan bahwa responden yang berusia 40 - 50 tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 38.3 % dan responden yang berusia >50 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 2.5 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa lebih didominasi karyawan yang berusia 40 - 50 tahun atau sebesar 38.3%.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui mulai dari SMA/SMK dan sampai dengan perguruan tinggi, untuk mengetahui tingkat persentasenya dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV-4
Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi(Orang)	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	10	12.3 %
2.	D1-D3	19	23.5 %
3.	S1-S2	46	56.8 %
4.	S3	6	7.4 %
	Total	81	100.0 %

Sumber : Data diolah (2017)

Pada tabel IV.4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki tamatan S1-S2 sebanyak 46 orang atau sebesar 56.8 % dan responden yang memiliki tamatan S3 sebanyak 6 orang atau sebanyak 7.4 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan responden pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa adalah tamatan S1-S2 sebanyak 46 atau sebesar 56.8%.

4. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan usia kerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV-5
Masa Kerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	1-5 Tahun	16	19.8 %
2.	6-10 Tahun	41	50.6 %
3.	11-15 Tahun	23	28.4 %
4.	16-20 Tahun	1	1.2 %
	Total	81	100.0 %

Sumber : Data diolah (2017)

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan masa kerja responden adalah 6-10 tahun sebanyak 41 orang atau sebesar 50.6%, dan 16-20 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 1.2%. Maka dapat disimpulkan masa kerja responden didominasi 6-10 tahun berjumlah 41 orang atau 50.6%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variable Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa, maka memperoleh jawaban pernyataan variabel terikat mengenai kinerja, berikut pendeskripsianannya.

Tabel IV-6
Score Angket Variabel Kinerja

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	59	72.8	22	27.2	-	-	-	-	-	-	81	100%
2	61	75.3	18	22.2	2	2.5	-	-	-	-	81	100%
3	45	55.6	35	43.2	1	1.2	-	-	-	-	81	100%
4	39	48.1	41	50.6	1	1.2	-	-	-	-	81	100%
5	40	49.4	40	49.4	1	1.2	-	-	-	-	81	100%
6	25	30.9	49	60.5	7	8.6	-	-	-	-	81	100%
7	26	32.1	54	66.7	1	1.2	-	-	-	-	81	100%
8	34	42.0	47	58.0	-	-	-	-	-	-	81	100%
9	27	33.3	49	60.5	5	6.2	-	-	-	-	81	100%
10	29	35.8	48	59.3	4	4.9	-	-	-	-	81	100%

Sumber : Data diolah (2017)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu berpedoman kepada tujuan yang ingin diraih, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 59 orang atau sebesar 72.8%.

2. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pimpinan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang atau sebesar 75.3%
3. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu bekerja sesuai dengan standar, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 55.6%.
4. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu menghargai masukan-masukan rekan kerja, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 50.6%.
5. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu menggunakan fasilitas kerja yang ada, responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan jumlah yang sama sebanyak 40 orang atau sebesar 49.4%.
6. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya mampu melakukan tugas yang diberikan pimpinan, jawaban responden didominasi dengan setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 60.5%.
7. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu bekerja atas kompetensi yang saya miliki, jawaban responden didominasi setuju sebanyak 54 orang atau sebesar 66.7%.
8. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan dalam bekerja saya sangat teliti sehingga sangat jarang ditemui kesalahan dari hasil kerja yang telah saya selesaikan, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau sebesar 58.0%.

9. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja yang lain, jawaban responden didominasi setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 60.5%.
10. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan proses kerja saya telah sesuai dengan aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 59.3%.

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja yang dimiliki karyawan perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa sudah memenuhi standart, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden cenderung menjawab setuju.

b. Variabel Kemampuan (X_1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa, maka memperoleh jawaban pernyataan variabel bebas mengenai kemampuan, berikut pendeskripsiannya.

Tabel. IV-7
Score Angket Variabel Kemampuan

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	48.1	36	44.4	6	7.4	-	-	-	-	81	100%
2	34	42.0	39	48.1	8	9.9	-	-	-	-	81	100%
3	39	48.1	39	48.1	3	3.7	-	-	-	-	81	100%
4	36	44.4	41	50.6	4	4.9	-	-	-	-	81	100%
5	36	44.4	42	51.9	3	3.7	-	-	-	-	81	100%
6	34	42.0	47	58.0	-	-	-	-	-	-	81	100%
7	35	43.2	46	56.8	-	-	-	-	-	-	81	100%
8	30	37.	50	61.7	1	1.2	-	-	-	-	81	100%
9	27	33.3	51	63.0	3	3.7	-	-	-	-	81	100%
10	25	30.9	52	64.2	4	4.9	-	-	-	-	81	100%

Sumber :Data diolah (2017)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu membaca/mendengarkan dan memahami terlebih dahulu pekerjaan saya sebelum saya kerjakan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 48.1%.
2. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai urutan waktunya, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 48.1%
3. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu menggunakan kemampuan aritmatika saya apabila sedang mendapatkan pekerjaan yang berhubungan dengan perhitungan, antaresponden menjawab sangat setuju dan setuju samabanyaknya yaitu 39 orang atau sebesar 48.1%.
4. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan daya ingat yang tinggi/kuat mempermudah saya dalam mengerjakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 50.6%.
5. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu menegerjakan pekerjaan sebelum tenggang waktu berakhir, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau sebesar 51.9%.
6. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu membaca petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis pekerjaan sebelum saya memulainya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau sebesar 58.0%.
7. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu membaca kembali setiap pekerjaan yang sudah dikerjakan untuk mengkoreksi kesalahan

yang mungkin terjadi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 56.8%.

8. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu mengerjakan pekerjaan yang berhubungan dengan perhitungan mengacu pada ketepatan dan ketentuan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau sebesar 61.7%.
9. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya bersedia menerima teguran dari atasan saya apabila saya lupa/lalai dalam mengerjakan tugas yang diberikan, jawaban responden lebih didominasi dengan setuju sebanyak 51 orang atau sebesar 63.0%.
10. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan apabila ada urutan pekerjaan yang tidak sesuai saya selalu berkoordinasi terlebih dahulu kepada atasan, jawaban responden lebih didominasi dengan setuju sebanyak 52 orang atau sebesar 64.2%.

Kesimpulan secara umum bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa sudah baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden cenderung menjawab setuju.

c. Variable Motivasi (X_2)

Berdasarkan hasil penyebaran angket pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa maka diperoleh jawaban pernyataan variabel bebas mengenai motivasi, berikut pendeskripsian.

Tabel .IV-8
Score Angket Variabel Motivasi

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	51	63.0	30	37.0	-	-	-	-	-	-	81	100%
2	43	53.1	37	45.7	1	1.2	-	-	-	-	81	100%
3	46	56.8	35	43.2	-	-	-	-	-	-	81	100%
4	41	50.6	40	49.4	-	-	-	-	-	-	81	100%
5	33	40.7	43	53.1	4	4.9	1	1.2	-	-	81	100%
6	33	40.7	45	55.6	3	3.7	-	-	-	-	81	100%
7	33	40.7	46	56.8	2	2.5	-	-	-	-	81	100%
8	35	43.2	45	55.6	1	1.2	-	-	-	-	81	100%
9	35	43.2	43	53.1	3	3.7	-	-	-	-	81	100%
10	34	42.0	46	56.8	1	1.2	-	-	-	-	81	100%

Sumber :Data diolah (2017)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang atau sebesar 63.0%.
2. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan dalam bekerja saya selalu berorientasi untuk masa depan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 53.1%.
3. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya mempunyai cita-cita yang tinggi untuk mengembangkan karir kedepan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 56.8%.
4. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 50.6%.

5. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan ide dan kreatifitas yang saya berikan kepada perusahaan merupakan bentuk antusiasme saya untuk lebih maju, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 51.1%.
6. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan sesulit apapun, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 55.6%.
7. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan ketekunan saya dalam bekerja memberikan hasil yang baik, lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 56.8%.
8. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu dapat diajak bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja, sebagian besar responden yang menjawab setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 55.6%.
9. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik, lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 53.1%.
10. Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan dalam bekerja saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan menggunakan waktu seefektif mungkin, sebagian besar responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 56.8%.

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa sudah baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden cenderung menjawab setuju.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian validitas dan reliabilitas data menggunakan *Statistical Program for Science (SPSS)* Versi.16.0. Angket disebarakan kepada responden yang berjumlah 81 karyawan.

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *pruduct moment* adalah

Kriteria penarikan kesimpulan :

Sugiyono (2012, hal 248)

$$r_{xy} = \frac{n \sum x^1 y^1 - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

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

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

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

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

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

r_{xy} = besarnya kolerasi antara kedua variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien kolerasinya.

- 3) Suatu item instrumen dikatakan valid apabila $\text{sig} \leq 0,05$
- 4) Apabila nilai probabilitas $\text{sig} \geq 0,05$, maka item instrumen tidak valid.

1. Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel IV-9
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

Item	Nilai Sig $\alpha(2\text{-tailed} < 0,05)$	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,000	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,000	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Data diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig} 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja dalam kategori valid.

2. Uji Validitas Kemampuan (X_1)

Tabel IV-10
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Kemampuan (X_1)

Item	Nilai Sig α (2-tailed<0,05)	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,000<0,05	Valid
2	0,000	0,000<0,05	Valid
3	0,000	0,000<0,05	Valid
4	0,000	0,000<0,05	Valid
5	0,000	0,000<0,05	Valid
6	0,000	0,000<0,05	Valid
7	0,000	0,000<0,05	Valid
8	0,000	0,000<0,05	Valid
9	0,000	0,000<0,05	Valid
10	0,000	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua iten pernyataan dari variabel kemampuan dalam kategori valid.

3. Uji Validitas Motivasi (X_2)

Tabel IV-11
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Motivasi (X_2)

Item	Nilai Sig α (2-tailed < 0,05)	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,000<0,05	Valid
2	0,000	0,000<0,05	Valid
3	0,000	0,000<0,05	Valid
4	0,000	0,000<0,05	Valid
5	0,000	0,000<0,05	Valid
6	0,000	0,000<0,05	Valid
7	0,000	0,000<0,05	Valid
8	0,000	0,000<0,05	Valid
9	0,000	0,000<0,05	Valid
10	0,000	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel motivasi dalam kategori valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalannya masing-masing variabel penelitian:

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

Dimana:

r = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varian total

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliabel (terpercaya)
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel IV-12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja, Kemampuan, dan Motivasi

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kinerja (Y)	0,847 $>$ 0,6	Reliabel
Kemampuan (X1)	0,894 $>$ 0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,897 $>$ 0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah (2017)

Berdasarkan data uji reliabilitas data diatas dapat diketahui nilai *Croanbach's Alpha* pada variable Y= 0,847 > 0,6, variable X1 *Croanbach's Alpha*= 0,894 > 0,6, variable X2 *Croanbach's Alpha*= 0,897 > 0,6. Dengan demikian seluruh variabel penelitian dalam kategori reliabel atau terpercaya.

5. Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan SPSS tentang pengaruh variabel Kemampuan (X_1), dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Berikut ini adalah rumus dari Regresi linier berganda. *Sugiyono (2012, hal. 258)*

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

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

X_1 = Pengaruh Kemampuan

X_2 = Pengaruh Motivasi

e = Error

Tabel IV-13
Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.534	4.067		4.557	.000
Kemampuan	.318	.089	.374	3.554	.001
Motivasi	.270	.093	.306	2.912	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2017)

Dari perhitungan dengan menggunakan program computer yaitu SPSS *Statistical Program for Science (SPSS)* Versi.16.0 didapat :

$$a=18.534$$

$$\beta_1 = 0,318$$

$$\beta_2 = 0,270$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 18.534 + 0,318X_1 + 0,270X_2 + e$$

Nilai *a* adalah 18.534 menunjukkan bahwa variable independen yaitu Kemampuan (X_1) dan Motivasi (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 18.534 nilai koefisien regresi $X_1 = 0,318$ menunjukkan apabila kemampuan mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 31,80%. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,270$ menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan sebesar 27,00 % .

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1) dan (X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV-14
Model Summary Ganda dan R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.589 ^a	.347	.330	2.78827	2.148

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2017)

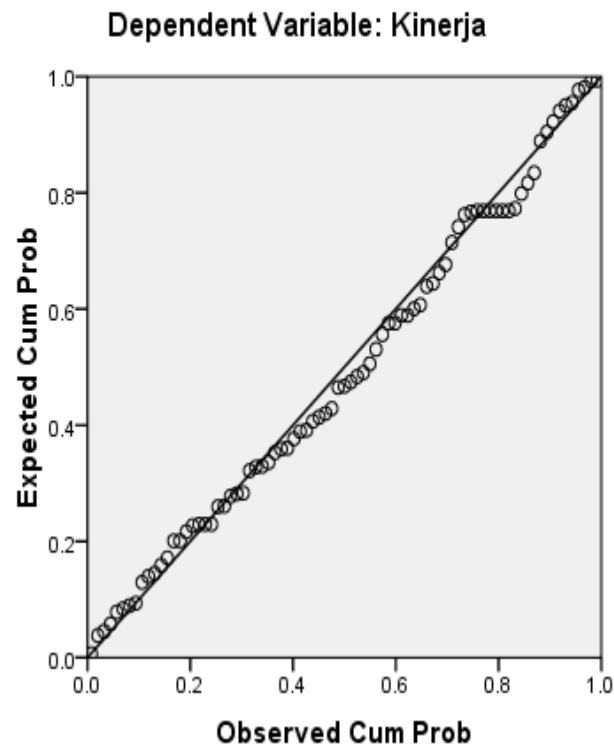
Melalui tabel diatas terlihat nilai koefisien (r_{xy}) sebesar 0,589, sedangkan *R-Square* adalah 0,347 atau 34.7%, menunjukkan sekitar 34.7% variable Y (Kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variable kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi dan kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 34.7% sisanya 65.3% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas mengindikasikan bahwa model-model regresi memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian sebaiknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar

variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan $VIF > 5$.

Table.IV-15
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Kemampuan	.525	.373	.325	.757	1.322
	Motivasi	.491	.313	.266	.757	1.322

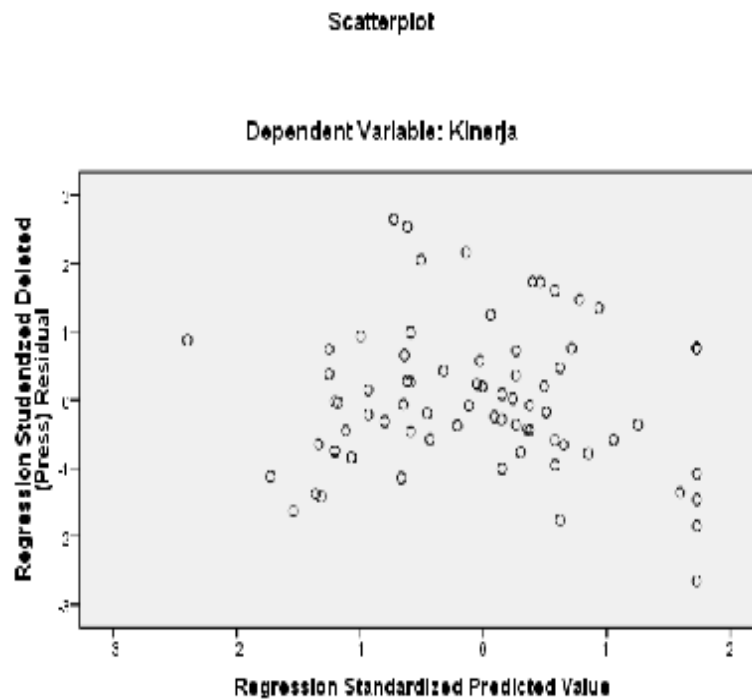
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2017)

Daritabel diatas, terlihat bahwa variable bebas yaitu kemampuan (X_1), dan motivasi (X_2), mempunyai nilai angka VIF dalam batas toleransi yang ditentukan ($VIF > 5$). Sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variable bebas penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.



Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

7. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan digunakan uji t dengn 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 = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

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.
- 3) Jika nilai t_{hitung} dengan probabilitas korelasi yakni sig^{-2} tailed < taraf signifikan (a) 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 > taraf signifikan (a) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan.

Table. IV-16
Uji t
Coefficients^a

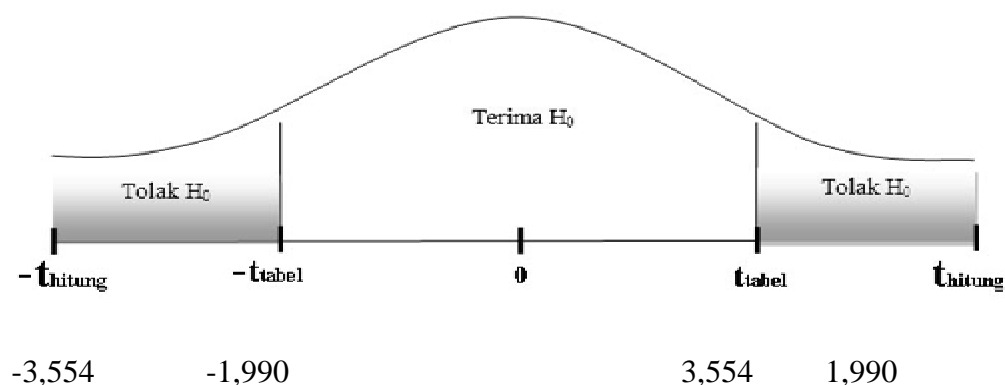
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.534	4.067		4.557	.000
	Kemampuan	.318	.089	.374	3.554	.001
	Motivasi	.270	.093	.306	2.912	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2017)

Pada table diatas diketahui bahwa X_1 yaitu kemampuan memiliki signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, artinya bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa . Besar pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan adalah 0,318 atau sebesar 31,8%.

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} . Diketahui bahwa tingkat signifikan peneliti ini adalah sebesar 0,05, dengan jumlah df sebesar 79 (n-k atau 81-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 1.990 dan diketahui bahwa kemampuan memiliki nilai t_{hitung} 3,554 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $3,554 > 1,990$, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar. IV.3-Kreteria Pengujian Hipotesis Uji t

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Table. IV-17
Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.534	4.067		4.557	.000
	Kemampuan	.318	.089	.374	3.554	.001
	Motivasi	.270	.093	.306	2.912	.005

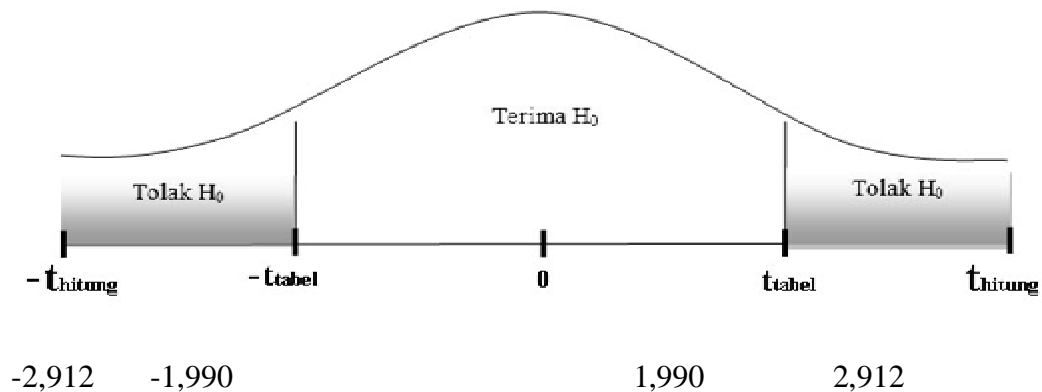
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2017)

Pada table diatas diketahui bahwa X_2 , yaitu motivasi memiliki signifikan sebesar $0,005 < 0,05$, artinya bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa . besar pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan adalah 0,270 atau sebesar 27,0%.

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} Diketahui bahwa tingkat signifikan peneliti ini adalah sebesar 0,05, dengan jumlah df sebesar 79 (n-k atau 81-2), berdasarkan data

tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 1,990 dan diketahui bahwa motivasi memiliki nilai t_{hitung} 2,912 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $2,912 > 1,990$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar. IV.4-Kreteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

————— (Sugiyono, 2012 hal. 257)

Dimana :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

N = Jumlah Variabel

F = f_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel}

Ketentuan :

- 1) Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

- 2) Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan $f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .
- 3) Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dan pihak dan $dk = n-k-1$.

Table.IV-18**Uji F****ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.816	2	160.908	20.697	.000 ^a
	Residual	606.406	78	7.774		
	Total	928.222	80			

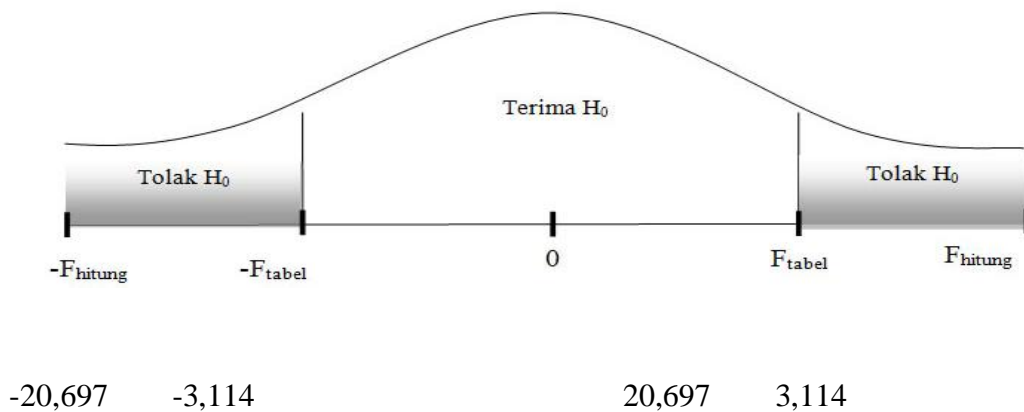
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2017)

Berdasarkan data table uji F diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini $< 0,05$ artinya bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang adalah $k-1$ sehingga diketahui df pembilang $3-1=2$, sedangkan nilai df penyebut $n-k-1$, sehingga df penyebut adalah $81-2-1=78$ sehingga diketahui bahwa nilai f_{tabel} adalah sebesar 3,114 jika dibandingkan dengan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} dihasilkan $20,697 > 3,114$. Keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh simultan antaran kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar.IV.5-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

Table.IV-19
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.347	.330	2.78827

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2017)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.347 \times 100\% \\
 &= 34.7\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R-Square dalam model regresi adalah 34.7%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan kemampuan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa sebesar 34.7% sisanya 65.3% dipengaruhi variabel yang tidak teliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (kemampuan dan motivasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , artinya bahwa kemampuan kerja sangat diperlukan dalam pencapaian kinerja yang baik. Nilai f_{hitung} sebesar 3.554 dengan probabilitas $sig\ 0,001 < \alpha 0,05$ dengan hubungan seperti itu terkandung arti

bahwa semakin baik variable kemampuan (X_1) maka semakin baik variable kinerja karyawan (Y).

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 karyawan 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.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja sangat diperlukan dalam pencapaian kinerja yang baik. Nilai f_{hitung} sebesar 2.912 dengan probabilitas $\text{sig } 0,005 < \alpha 0,05$ dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa semakin baik variable motivasi (X_2) maka semakin baik variable kinerja karyawan (Y).

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.

3. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kemampuan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan semakin tinggi motivasi yang diberikan atasan kepada bawahannya, maka akan semakin berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Kemampuan dan motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 34.7% sisanya 65.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,589, sedangkan *R-Square* adalah 0,347 atau (34.7%) menunjukkan sekitar 34.7% variabel Y (Kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan variabel (Y) adalah 34.7% sisanya 65.3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh positif variable X_1 (Kemampuan), terhadap variabel Y (Kinerja) yang ditunjukkan oleh hasil uji T diperoleh 0,001 (Sig 0,001< α 0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya ada pengaruh signifikan antara kemampuan terhadap kinerja karyawan.
2. Adanya pengaruh positif variabel X_2 (Motivasi) terhadap variable Y (Kinerja) yang ditunjukkan oleh hasil uji T diperoleh 0,005 (Sig 0,005< α 0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan uji F diperoleh nilai signifikan 0,000 (Sig 0,000< α 0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya ada pengaruh signifikan antara kemampuan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

- 1) Kemampuan kerja karyawan (SDM) lebih ditingkatkan melalui upaya pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang lebih baik dan penambahan dana untuk kegiatan diklat dan seminar bagi para karyawan. Dan seharusnya pihak pegawai juga lebih merespon kegiatan-kegiatan yang lebih berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia dengan cara mengikutinya.
- 2) Pimpinan lebih dapat memotivasi karyawan dengan cara penghargaan bagi yang berprestasi, menciptakan suasana yang lebih baik antar sesama karyawan, penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi dibidang keahlian atau pendidikannya dan mengangkat karyawan yang berprestasi untuk menduduki pada jabatan tertentu.
- 3) Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, perlu memberi motivasi berupa fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan, baik yang menyangkut fasilitas alat kerja (ruangan kerja, penerangan yang cukup dan alat komunikasi) maupu perlengkapan kerja (peralatan kerja, dan alat tulis kantor), melalui rencana anggaran yang diusulkan tiap tahunnya.
- 4) Bagi para karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif melalui pemahaman situasi dan kondisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Raja Grafindo.
- Bangun (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Hasibuan Melayu SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan Melayu SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ivancevich M, Jhon dkk, (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Juliandi dan Irfan, (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Pertama. Medan : Cita Pustaka Media Perintis.
- Khairul Anwar dkk (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* pada PDAM Kota Malang. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Email :King_tools@rocketmail.com
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo (2013). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Erly Suabdy. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara .AA. Anwar Prabu. (2013). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Noor Juliansyah (2013) . *Penelitian Ilmu Manajemen*, Edisi Pertama. Cetakan Fajar Interpratama Mandiri. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timoty A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Soelaiman, Sukmalana. 2007. *Manajemen Kinerja : Langkah Eektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta : PT Intermedia Personalia Utama.
- Sugiyono (2012). “ *Metode Penelitian Bisnis* ”. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno : (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Medan Group.

Thoha, Miftah. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Usman H. (2008). *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.

JURNAL

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.

Irham dalam Sahidaria (2014) *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buri Sonikijaya Padang*.

Sukma Putri Jaya Puspita dkk (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Krmampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.(Studi pada PT. Prusential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 15.1 Oktober 2015.

Sunyoto dalam Sahidaria (2012) *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buri Sonikijaya Padang*.

Vionita dalam jurnal Ketut Muliharta (2015) *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina pada Tahun 2014*. Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE). Vol : 5 Nomor : 1 Tahun : 2015

Yudha dalam Jurnal Ketut Muliharta (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Studi pada PT. Prusential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 15.1 Oktober 2015.