

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN
(PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh

**NAMA : EILIZA FADILLA
NPM : 1405160049
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV. /PTS
FAKULTAS
JURUSAN
JENJANG

: UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
: EKONOMI
: MANAJEMEN
: STRATA SATU (S1)

KETUA PRODI
DOSEN PEMBIMBING

: Dr. HASRUDY TANJUNG SE, M.Si
: DELYANA R. PULUNGAN SE, M.Si

NAMA MAHASISWA
NPM
PROGRAM STUDI
JUDUL PROPOSAL

: EILIZA FADILLA
: 1405160049
: MANAJEMEN
: PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA

Tanggal	Bimbingan Materi	Paraf	Keterangan
14/3/18	- penentuan pembatasan hasil penelitian		revisi
24/3/18		✓	✓

Dosen Pembimbing

(DELYANA R. PULUNGAN SE, M.Si)

Medan, Maret 2018
Diketahui/Disetujui Oleh
Ketua Prodi Manajemen:

(Dr. HASRUDY TANJUNG SE, M.Si)



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : EILIZA FADILLA
N P M : 1405160049
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO)
WILAYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

DELYANA R. PULUNGAN, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

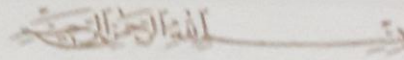


H. JANURI, SE, MM, M.Si



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendeogar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.


MEMUTUSKAN

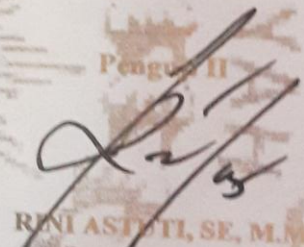
Nama : EILIZA FADILLA
NPM : 1405160049
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA

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

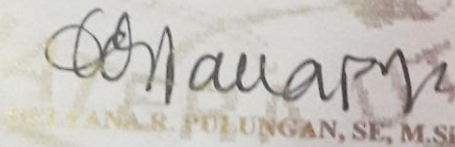
Tim Penguji

Pengujian I


SUSI HARTONOANI, SE, MM


RINI ASTUTI, SE, M.M

Pembimbing

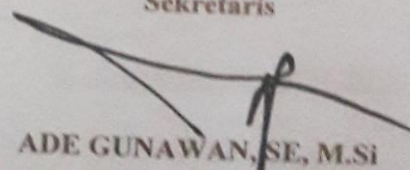

HELIANA R. POLUNGAN, SE, M.Si

Panitia Ujian

Sekretaris




HELIANA R. POLUNGAN, SE, MM, M.Si


ADE GUNAWAN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : EILIZA FADILA
NPM : 1405160049
Konsentrasi : ~~Ketahanan~~ MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

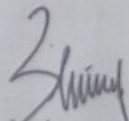
Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 19-8-2017
Pembuat Pernyataan

Materal 6000
Tanda tangan
Harus
Menyentuh
materal


EILIZA FADILA

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

ABSTRAK

EILIZA FADILLA, NPM 1405160049. “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara” Skripsi 2018. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara dengan sampel 65 orang. Berdasarkan hasil uji pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja diperoleh hasil uji $t_{hitung} 4,846 > 1,998$ maka H_0 ditolak hal ini menunjukkan ada pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja diperoleh $t_{hitung} 7,808 > 1,998$. Hasil uji f diperoleh nilai $F_{hitung} 456,129$ dan $F_{tabel} 3,14$ yang menunjukkan H_0 ditolak berarti kemampuan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama ada pengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai R Square 93,6% menunjukkan 93,6% oleh variable prestasi kerja (Y) dipengaruhi oleh kemampuan (X1) dan motivasi (X2) sedangkan sisanya 6,4 % dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kemampuan, Motivasi dan Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Penulisan skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.**

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah membantu, antara lain :

1. Ayahanda Saeran dan Ibunda Hartati tersayang, serta adik Elfira Caramoy dan Mohd Alif Rizki Pratama yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syariffudin S.E, M.Si selaku Sekretaris Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
7. Ibu Delyana R.Pulungan S.E, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
9. Terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh staff atau karyawan PT.PLN yang telah memberikan kemudahan selama peneliti melakukan penelitian di PT.PLN (Persero) wilayah sumatera utara.
10. Terima kasih Kepada Sahabat- sahabat saya Aeisya Intania, Dwi safira, Shara Puspita, Shinta Dunga, Rahmat Rifaldi, Ricky Avisha, Rani Widya, Dewi Permata Sari, Nurmah Fudzah Yulinda Putri dan untuk kakak tersayang Arnita Dewi dan Iza Afradha M.Ujung yang telah memberikan banyak motivasi serta semangat sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi warabarakatuh.

Medan, Maret 2018

Penulis

EILIZA FADILLA
NPM : 1405160049

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
1. Batasan Masalah	6
2. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Prestasi Kerja.....	8
a. Pengertian Prestasi kerja	8
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja	9
c. Indikator Prestasi Kerja	11
2. Kemampuan.....	12
a. Pengertian Kemampuan	12
b. Jenis-jenis Kemampuan.....	13

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kemampuan.....	14
d. Indikator Kemampuan	15
3. Motivasi	16
a. Pengertian Motivasi	16
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	17
c. Indikator Motivasi.....	18
B. Kerangka Konseptual.....	20
C. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Pendekatan Penelitian	24
B. Defenisi Operasional.....	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel Penelitian	27
E. Teknik Pengumpulan data.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Hasil Penelitian	41
B. Pembahasan.....	63
1. Pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja	63
2. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja	64
3. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja.....	64..
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
a. Kesimpulan.....	66

b. Saran..... 66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Prestasi Kerja	25
Tabel III.2 Indikator Kemampuan	25
Tabel III.3 Indikator Motivasi	26
Tabel III.4 Waktu Penelitian	27
Tabel III.5 Tabel data karyawan pada PT.PLN (persero) wilayah Sumut	28
Tabel III.6 Skala Likert	30
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)	31
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Kemampuan (XI)	32
Tabel III.9 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)	33
Tabel III.10 Hasil Uji Reabilitas Instrumen	34
Tabel IV.1 Skala Likert	41
Tabel IV.2 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia	43
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variable X_1 (Kemampuan)	44
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variable X_2 (Motivasi)	47
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variable Y (Prestasi Kerja)	49
Tabel IV.8 Uji Multikolineritas	54
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linier Beganda	56
Tabel IV.10 Hasil Uji T (Parsial)	58
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Simultan)	61
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Konseptual	20
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t.....	33
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-f.....	35
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas P-plot	53
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedasitas.....	55

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan seperti halnya mesin, uang, material dan metode yang berfungsi sebagai penggerak jalannya roda perusahaan sehingga mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi sangat didukung dengan adanya kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan, karena dengan adanya kemampuan semua pekerjaan dapat diselesaikan secara baik sesuai dengan tujuan perusahaan. (Cyntia Pratiwi 2017)

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia, agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan dan menghasilkan hasil yang benar maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerakannya. Pelatihan perlu dilakukan di suatu organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada pelatihan kemampuan yang tinggi maka prestasi kerja juga akan menjadi meningkat. (Cyntia Pratiwi 2017)

Semakin berkembangnya suatu perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan, sehingga dirasakan karyawan perlu diberikan pelatihan agar mereka dapat berkerja dengan baik, disamping itu perlu meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

Kemampuan dan motivasi dianggap mempengaruhi pelaksanaan aktivitas dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu para manajer maupun pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar agar terciptanya karyawan-karyawan yang berkompeten. Hal ini tentunya akan dapat mendorong peningkatan prestasi para karyawan agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Prestasi kerja merupakan persoalan umum pada unit kerja, khususnya berhubungan dengan tenaga kerja dalam proses produksi itu sendiri. Setiap perusahaan mengharapkan agar semua karyawan dapat terlibat dalam setiap kegiatan organisasi yang ada. sehingga karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang baik dan maksimal untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Prestasi kerja yang baik akan membantu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2002, hal.72) mengatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan. Menurut Cooper prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan/perusahaan (Samsuddin 2006, hal.159).

Kemampuan adalah suatu kapasitas atau bakat yang diperoleh secara sengaja yang memungkinkan individu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas tertentu dengan sukses. Menurut Robbins (2003, hal.100) mengatakan kemampuan adalah sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas. Kemampuan mencerminkan adanya kesesuaian antara potensi dengan kemampuan

kerja sehingga kompetensi adalah cerminan keterampilan dan pengetahuan seseorang khususnya yang berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia usaha (David, 2002). Sehingga dengan kata lain kompetensi berperan aktif dalam Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan yang dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Selain kemampuan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi. Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012, hal. 276) menyebutkan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Samsudin (2010, hal 281) mengatakan motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja mereka yang mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan prestasi kerja yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

PT.PLN (Persero) merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang melayani dan menyuplai kebutuhan listrik masyarakat, baik untuk kebutuhan

rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri. PLN sebagai organisasi terpercaya sendiri tentunya memberikan perhatian yang serius dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya, namun saat ini PLN mendapat banyak sorotan dan keluhan dari masyarakat seperti yang terjadi pada PLN (persero) yang tidak sejalan pada kepuasan pelayanan kepada pelanggan yang dikembangkan sesuai dengan visi dan misi PT.PLN (Persero) itu sendiri. Contohnya pemadaman listrik di Sumatera Utara tentunya pelanggan protes akan kinerja PLN.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara dapat diketahui adanya beberapa permasalahan bahwa terdapat keluhan pelanggan dalam 3 kali sehari mengalami pemadaman listrik disebabkan oleh kesalahan pemeliharaan peralatan/pengoperasian. Hal ini biasanya terjadi karena karyawan membutuhkan arahan dan motivasi yang tepat sesuai dengan jenis pekerjaan atau *job description* yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan kurang mendapatkan pembinaan untuk mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan yang mereka butuhkan. Karyawan masih belum maksimal dalam memperoleh pengetahuan dan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga mampu membuat karyawan menjadi lebih maksimal dalam berkerja memenuhi target perusahaan dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Pada kenyataannya ada beberapa masalah yang juga dihadapi oleh karyawan yaitu rendahnya tingkat kemampuan karyawan berdampak kurang baik bagi kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Motivasi yang diberikan kepada karyawan juga belum mampu meningkatkan prestasi kerja.

Banyaknya pekerjaan menumpuk yang belum dapat diselesaikan karyawan tepat pada waktunya, hal ini dilihat dari kurangnya kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu dan belum sepenuhnya memenuhi target perusahaan. Pencapaian prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan dimana masih ada karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya. PLN belum mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, padahal pelayanan yang memuaskan merupakan target utama perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat selalu memberikan pelayanan yang terbaik. Pelayanan yang terbaik dan berkualitas ini tidak akan terlaksana tanpa di dukung dengan adanya sumber daya manusia terampil dan berkompeten dibidangnya masing-masing.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas permasalahan kedalam sebuah penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat di identifikasikan masalahnya sebagai berikut :

1. Kemampuan karyawan tidak mengalami peningkatan. Hasil pengamatan menunjukkan masih banyak karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, sehingga masih banyak pekerjaan yang menumpuk.
2. Motivasi yang diberikan perusahaan belum mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Pencapaian prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan dimana masih ada karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penulis membatasi permasalahan hanya pada kajian kemampuan, motivasi dan prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (persero) wilayah Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh Kemampuan terhadap prestasi kerja pada PT.PLN (persero) wilayah Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja pada PT.PLN (persero) wilayah Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh kemampuan dan Motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (persero) wilayah Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan PT.PLN (persero) wilayah Sumatera Utara.
- b. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (persero) wilayah Sumatera Utara.

- c. Mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (persero) wilayah Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

- a. Bagi Akademisi

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan penulis tentang pelatihan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian menjadi referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan peningkatan pelatihan dan kemampuan karyawan.

- c. Bagi peneliti yang akan datang

Peneliti ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan masukan bagi penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu bentuk dari hasil kerja seorang karyawan, hasil kerja tersebut nantinya akan dinilai oleh atasan maupun perusahaan. Dan tentunya jika seorang karyawan mendapatkan prestasi yang baik dia akan mendapatkan reward atau hadiah dari perusahaan tempat ia berkerja. Prestasi kerja seorang karyawan tidak selamanya baik, ada yang bagus dan ada juga yang buruk maka dari itu setiap karyawan suatu organsasi atau perusahaan pasti akan berusaha untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2001, hal. 105) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2003, hal. 67) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2008, hal. 94) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang ditentukan oleh kemampuan

karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Heidrahman dan Suad Husnan (2015, hal. 136) faktor prestasi kerja sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

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

2. Kualitas kerja

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

3. Keandalan

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

4. Inisiatif

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

5. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan yang bersifat rutin.

6. Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan, atasan, atau teman kerja.

7. Kehadiran

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

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

1. Faktor individu

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

2. Faktor lingkungan

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

1. Faktor Kemampuan

2. Faktor Motivasi

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

1) Faktor kemampuan

Secara psikologi kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (Knowledge + skill)* artinya pegawai yang

memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

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

c. Indikator Prestasi Kerja Karyawan

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

1) Kualitas kerja (*Quality*), adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran, ketelitian, dan keterampilan.

2) Kuantitas kerja

Dapat dilihat dari volume keluaran (*output*), target kerja dalam kuantitas dan kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

3) Kerja sama

Merupakan penilaian berdasarkan sikap terhadap sesama karyawan maupun terhadap atasannya, serta kesediaan menerima perubahan-perubahan dalam berkerja.

4) Kepemimpinan

Merupakan cara atau gaya pemimpin dalam memimpin perusahaan.

5) Kehati-hatian

Menyangkut bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerja, baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.

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 jelas berikut ini beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kemampuan.

Menurut Robbins (2006, hal. 52) mengatakan bahwa kemampuan adalah sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Sarbana (2002, hal. 84) mengatakan bahwa kemampuan adalah sesuatu yang berhubungan dengan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan, berhubungan dengan kesempatan, mampu atau tidaknya meraih kesempatan tersebut. Menurut Robbins (2003, hal. 100) mengatakan bahwa kemampuan adalah kapasitas mental dan fisik untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual oleh Robbins (2003, hal. 40) adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian

kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

Kemampuan fisik oleh Robbins (2003, hal.41) adalah sebagai kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik semacam.

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

b. Jenis-jenis Kemampuan

Menurut Covey (2000, hal. 84) terbagi 3 yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan Mental adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang meliputi daya ingat atau memori, penalaran induktif maupun deduktif serta kemahiran dalam hal berhitung.
2. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan atau mengerjakan aktivitas meliputi aktif dan fit tubuh.
3. Kemampuan Managerial adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan atau menyelesaikan segala sesuatu yang dibebankan kepada dirinya meliputi, keahlian teknis, konseptual dan lain sebagainya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja

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

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

Adapun penjelasan dari kemampuan seorang individu adalah :

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan berbagai aktivitas mental,berpikir,menalar dan memecahkan masalah.

2) Kemampuan Fisik

Sementara Kemampuan fisik memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan yang rumit. Kemampuan fisik yang khususnya memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan yang lebih terbakukan dengan sukses, Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecakatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

3) Kemampuan emosional

Kemampuan emosional seseorang sedikit banyaknya akan persepsi.emosi yang kuat,seperti rasa benci yang amat sangat terhadap suatu perturan organisasi, dapat menyebabkan orang itu tidak menyenangi sebagian besar kebijakan dan peraturan organisasi. Menentukan kemampuan

seseorang itu sangat sulit. Namun demikian, para manajer perlu memperhatikan masalah atau praktek apakah yang menggerakkan emosi yang kuat para bawahan.

d. Indikator Kemampuan

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

- 1) Hasil kerja, kegiatan yang dilakukan dan memperoleh hasil akhir yang sesuai dengan yang diharapkan.
- 2) Ketetapan waktu kerja, sejauh mana waktu yang digunakan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- 3) Keahlian dan keterampilan, setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 4) Pengawasan metode kerja, dengan menguasai setiap metode kerja akan mempermudah dalam memahami pekerjaan.
- 5) Tanggung jawab berkerja, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menjadi tanggung jawab dalam berkerja.
- 6) Pemanfaatan prasarana kerja, menggunakan fasilitas yang ada sebaik mungkin.
- 7) Mengurangi kesalahan kerja, memahami setiap pekerjaan dengan teliti.
- 8) Kemampuan mengatur biaya yang ada, biaya yang ada dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan.

- 9) Kemampuan berkerjasama, dengan adanya kerjasama akan mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Adanya komunikasi peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin.

Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui dan memberikan informasi yang cepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktu guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapain. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja agar bisa bekerja sesuai dengan perusahaan yang diberikannya.

Menurut Hasibuan (2010, hal. 95) mendefinisikan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins (2010, hal. 96) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Sementara itu menurut American Encyclopedia (2010, hal. 96) berpendapat bahwa Motivasi adalah kecendrungan (suatu sifat yang merupakan

pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkit topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Dengan demikian dari uraian serta definisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Kadarisman (2014, hal. 296) yang dikutip dari Saydam (2000, hal. 370) mengemukakan sebagai berikut : “motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor”. Faktor-faktor tersebut dibedakan atas :

1) Faktor intern yang terdapat dalam diri pegawai

Faktor yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a) Kematangan pribadi.
- b) Tingkat pendidikan.
- c) Keinginan dan harapan.
- d) Kebutuhan.
- e) Kelelahan dan kebosanan.
- f) Kepuasan kerja (Saydam, 2000, hal. 370-371)

2) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan

Faktor ekstern yang berasal dari luar pegawai juga dapat mempengaruhi motivasi diantaranya :

- a) Faktor lingkungan
- b) Sarana dan Prasarana

b. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2011, hal 111) indikator motivasi sebagai berikut :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Hubungan dengan rekan kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

Berikut penjelasan dari indikator motivasi yaitu :

- a) Kerja keras

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

b) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas, memiliki pandangan kedepannya yang nyata dan diaplikasi kedalam pekerjaan.

c) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

d) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

e) Usaha untuk maju

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

f) Ketekunan

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

g) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

h) Pemanfaatan waktu

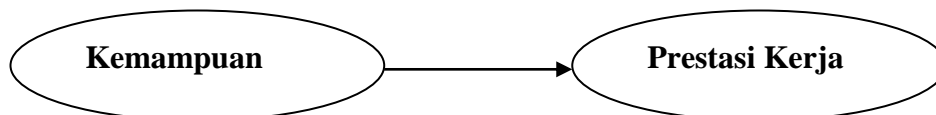
Waktu yang digunakan karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Robbins (2005, hal. 218) tingkat prestasi kerja akan sangat bergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang baik pula. Dengan demikian apabila tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah maka akan berdampak negatif pada prestasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi pula prestasi kerja.

Hal ini didukung oleh Rahmawati (2013) dalam jurnalnya yang menyimpulkan bahwa kemampuan dan prestasi kerja ada pengaruh positif pada Pegawai kantor pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) Surabaya.



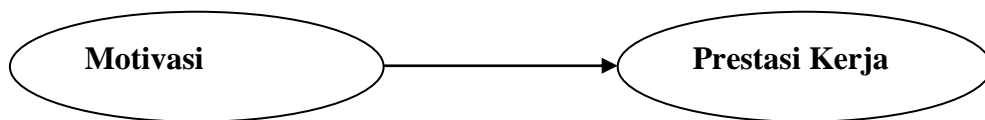
Gambar II.1 Pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Samsudin (2010, hal 281) mengatakan motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja mereka yang mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

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

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



Gambar II.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

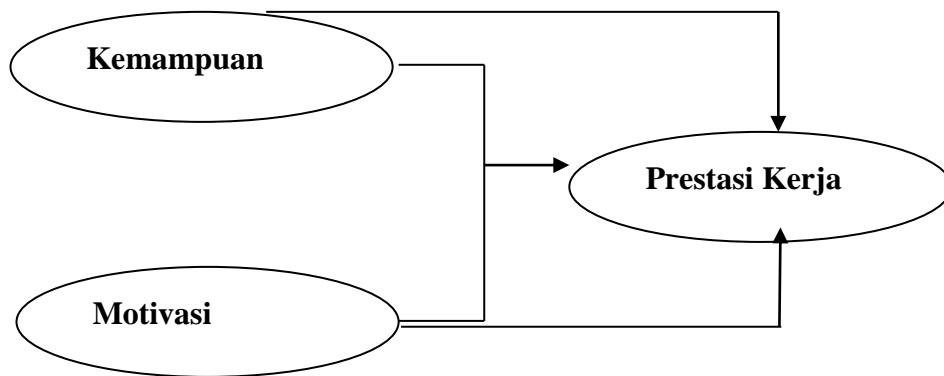
3. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002, hal.72) mengatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan.

Mangkunegara (2005) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antar motivasi dan prestasi kerja dengan pencapaian kerja. Artinya pimpinan,

manajer, karyawan yang mempunyai motivasi dan prestasi kerja yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasinya rendah.

Hal ini didukung oleh Dito Wahyuni (2014) dalam jurnalnya yang menyimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh positif pada prestasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang.



Gambar II.3 : Pengaruh Kemampuan danj motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010,hal. 64) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitian adalah:

1. Kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara.

2. Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara.
3. Kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

B. Definisi Operasional

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

1. Prestasi Kerja (Y)

Menurut Hasibuan (2001, hal. 105) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan

kesungguhan serta waktu. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut.

Tabel III.1
Indikator Prestasi Kerja

No.	Indikator	No Item Pernyataan
1	Kualitas kerja	1,2
2	Kuantitas kerja	3,4
3	Kerja sama	5,6
4	Kepemimpinan	7,8
5	Kehati-hatian	9,10

Sumber : Suad Husnan (2000, hal. 125)

2. Kemampuan (X_1)

Menurut Sarbana (2002, hal. 84) mengatakan bahwa kemampuan adalah sesuatu yang berhubungan dengan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan, berhubungan dengan kesempatan, mampu atau tidaknya meraih kesempatan tersebut. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut.

Tabel III.2

Indikator Kemampuan

No.	Indikator	No Item Pernyataan
1	Hasil kerja	1
2	Ketetapan waktu	2
3	Keahlian dan ketrampilan	3,4
4	Pengawasan metode kerja	5
5	Tanggung jawab berkerja	6

6	Pemanfaatan prasarana kerja	7
7	Mengurangi kesalahan kerja	8
8	Kemampuan mengatur biaya	9
9	Kemampuan berkerja sama	10

Sumber : Mangkunegara (2007, hal. 68)

3. Motivasi (X₂)

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2010, hal. 95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tabel III.3

Indikator Motivasi

No.	Indikator	No Item Pernyataan
1	Kerja keras	1,2
2	Orientasi masa depan	3
3	Tingkat cita-cita yang tinggi	4
4	Orientasi tugas dan keseriusan tugas	5,6
5	Usaha untuk maju	7
6	Ketekunan	8
7	Hubungan dengan rekan kerja	9
8	Ketaatan waktu	10

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. jalan Komodor Laut Yos Sudarso No.284 Medan 20115

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018.

**Tabel III.4
Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset	■																			
2.	Pengajuan Judul		■																		
3.	Penyusunan Proposal			■	■	■	■														
4.	Seminar Proposal						■														
5.	Pengumpulan Data							■													
6.	Penyusunan Skripsi								■	■	■	■									
7.	Bimbingan Skripsi												■	■	■	■					
8.	Sidang Meja Hijau																		■		

D. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 184 orang karyawan.

Tabel III.5
Tabel Data Karyawan PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara

Bagian	Jumlah Karyawan
Bidang Perencanaan	24 Orang
Bidang Distribusi	21 Orang
Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan	20 Orang
Bidang Keuangan	21 Orang
Bidang SDM dan Umum	98 Orang
Jumlah Karyawan	184 Orang

Sumber : PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara

2. Sampel

Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2014,hal. 51)Maka dengan penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui non *probability* sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang berjumlah 184 orang dengan rumus dibawah ini :

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

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran Ketidaktelitian

Dari rumus berikut jumlah (n) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{184}{1 + 184(0,10)^2}$$

$$n = \frac{184}{2,84}$$

$$n = 65 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan di atas besarnya sampel sebanyak 65 orang. Kelemahan dari teknik penarikan sampel dengan cara ini adalah sampel yang terpilih kemungkinan tidak mewakili populasi, sehingga generalisasi yang dapat dilakukan peneliti terbatas, cara ini juga cenderung memiliki bias yang tinggi karena peneliti menemukan sendiri responden yang terpilih secara acak yang biasanya dengan subjektif. Namun subjektifitas ini dapat direduksi berdasarkan asumsi bahwa pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara memiliki karakteristik yang serupa, karena jumlah populasi yang besar tidak adanya kerangka sampel keterbatasan biaya dan tenaga. Maka teknik penarikan ini merupakan cara terbaik mendapatkan data yang diinginkan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini :

1. Wawancara (*interview*)

yaitu melakukan tanya jawab dengan dengan pihak yang berwenang di PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara.

2. Studi Dokumentasi

yaitu teknik yang digunakan dengan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3. Angket(*Questioner*)

yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden. Angket ini ditujukan kepada karyawan PT.PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara. Untuk jawabannya dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ceklis, dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi yaitu :

Tabel III.6
Skala Likert

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

Sumber : Juliandi (2015)

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

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data (Juliandi 2015,hal.77).Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir menggunakan rumus korelasi *product* momen yaitu :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r : Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$: Jumlah pengamatan variable x

$\sum y_i$: Jumlah pengamatan variable y

$\sum x_i^2$: Jumlah kuadrat pengamatan variable x

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

Tabel III-7

Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

No. Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Status
1.	0,444 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
2.	0,388 (positif)	0,001 > 0,05	Valid
3.	0,446(positif)	0,000 > 0,05	Valid
4.	0,424 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
5.	0,349 (positif)	0,004 > 0,05	Valid
6.	0,626 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
7.	0,563(positif)	0,000 > 0,05	Valid
8.	0,587 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
9.	0,609 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
10.	0,547 (positif)	0,000 > 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

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

Tabel III-8

Hasil Uji Validitas Kemampuan (X₁)

No. Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Status
1.	0,575 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
2.	0,535 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
3.	0,508 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
4.	0,409 (positif)	0,001 > 0,05	Valid
5.	0,583 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
6.	0,387 (positif)	0,001 > 0,05	Valid
7.	0,457 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
8.	0,387 (positif)	0,001 > 0,05	Valid
9.	0,575 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
10.	0,535 (positif)	0,000 > 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

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

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

No. Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Status
1.	0,598 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
2.	0,474 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
3.	0,707 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
4.	0,513 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
5.	0,474 (positif)	0,002 > 0,05	Valid
6.	0,429 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
7.	0,330 (positif)	0,007 > 0,05	Valid
8.	0,617 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
9.	0,516 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
10.	0,732 (positif)	0,000 > 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

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

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang di dapat dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen /indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel..

Menurut Arikonto (2002) dalam (Juliandi, 2015 hal. 82) Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha yaitu sebagai berikut :

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

- Keterangan :
- r : Reliabilitas Instrumen
 - $\sum \alpha b^2$: Jumlah varians butir
 - k : Banyaknya butir pernyataan
 - $\alpha 1^2$: Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) > 0,60 maka instrumen reliabilitas cukup baik. Jika nilai (*Cronbach alpha*) < 0,60 maka instrumen reliabilitas kurang baik.

Tabel III.10
Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Status
Kemampuan (X ₁)	0,662	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,653	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,732	Reliabel

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien reabilitas (*Cronbach Alpha*) untuk Variabel Kemampuan (X₁) adalah sebesar 0,662 > 0,6 , Variabel Motivasi (X₂) adalah sebesar 0,653 > 0,6 dan Variabel Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0,732 > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik (Sugiyono 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

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

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu Jika *nilai variance inflasi factor (VIF)* hasil regresi tidak melebihi dari 4 atau 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel independen tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan

yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar Pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi homokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sumber : Juliandi (2015, hal. 160)

Keterangan :

Y : Prestasi kerja

a : Konstanta

b_1b_2 : Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Pengaruh Pelatihan

X_2 : Pengaruh Kemampuan

3. Uji t (Uji Parsial)

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

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

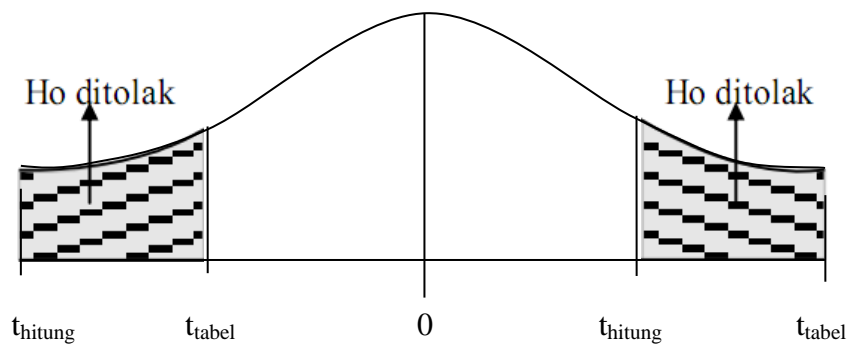
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Keterangan :

t : t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel

rt : Korelasi tabel yang ditentukan

n : Jumlah sampel



Gambar III.I Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Keterangan :

T_{hitung} : Hasil perhitungan korelasi Pelatihan dan Kemampuan terhadap Prestasi kerja karyawan

T_{tabel} : Nilai T dalam tabel T berdasarkan n

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

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

4. Uji F (Simultan)

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

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

$$Fh = \frac{R^2 / \kappa}{(1 - R^2) / (n - \kappa - 1)}$$

Sumber:(Sugiyono,2012 hal.257)

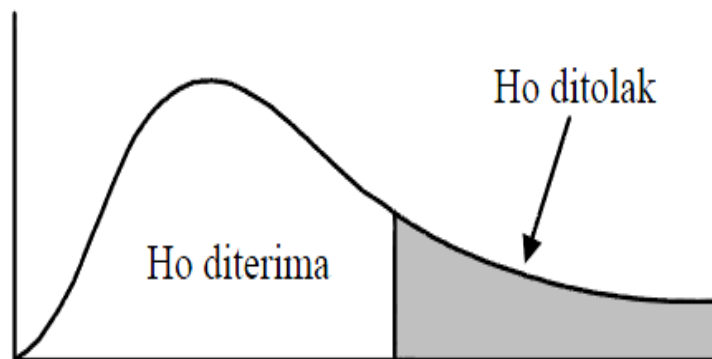
Keterangan :

Fh :Tingkat Signifikan

R^2 :Koefisien korelasi berganda faktor sosial dan faktor pribadi

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel



Sumber: Sugiyono(2012,hal.162)

Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Keterangan :

F_{hitung} : Hasil perhitungan korelasi Pelatihan dan Kemampuan Terhadap Prestasi kerja Karyawan

F_{tabel} : Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Ketentuan :

- a. Bila $f_{hitung} > f$ atau - $f_{hitung} < - f_{tabel}$, maka Ho ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.
- b. Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau - $f_{hitung} \geq - f_{tabel}$, maka Ho diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

Taraf dignifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk=n-k-1$.

1) Bentuk pengujian

H_0 = tidak ada pengaruh antara Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

H_a = ada pengaruh antara Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

5. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui koefisien Determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel. (Sumber. Azuar Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 210). Dalam penelitian ini untuk mendapatkan penjelasan mengenai besarnya pengaruh variabel pelatihan dan variabel kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan baik secara simultan maupun persial. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$D = \frac{r^2}{100\%}$$

Keterangan :

D : Koefisien determinasi Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

r^2 : Nilai kolerasi berganda

100% : Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri 10 item pernyataan untuk variable X_1 (Kemampuan), 10 pernyataan untuk variable X_2 (Motivasi) dan 10 pernyataan untuk variable Y (Prestasi Kerja). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 65 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penelitian dengan menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel IV.1
Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 87)

Berdasarkan ketentuan penelitian *Skala Likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable Kemampuan (X_1), Motivasi (X_2), dan variable terikat Prestasi Kerja (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

1. Identitas Responden

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

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV.2

Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	30	46.2	46.2	46.2
	perempuan	35	53.8	53.8	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 30 orang (46,2%), sedangkan perempuan sebanyak 35 orang (53,8%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penyebaran angket kepada karyawan lebih banyak diberikan kepada karyawan perempuan. Diketahui bahwa petugas di kantor Pln lebih banyak perempuan karena Pln lebih membutuhkan petugas administrasi untuk melakukan program sebagai pencatatan dan pelajaran administrasi.

b. Kelompok Usia

Tabel IV.3

Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	21	32.3	32.3	32.3
	31-40 tahun	23	35.4	35.4	67.7
	41-50 tahun	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 23 orang (35,4%), usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 21 orang (32,3%) dan usia 41-50 sebanyak 21 orang (32,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT.PLN (persero) wilayah sumatera utara tergolong dalam usia produktif sehingga memiliki semangat kerja yang tinggi dan sebagian besar sudah berpengalaman karena rata-rata berumur 31-40 tahun.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	10	15.4	15.4	15.4
	S1	45	69.2	69.2	84.6
	S2	10	15.4	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 45 orang (69,2%) pada tingkat SMA/SMK sebanyak 10 orang (15,4%) dan pada tingkat S2 sebanyak 10 orang (15,4%). Hal ini dikarenakan perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan baru mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan baik. Yang berarti pada usia yang sudah dewasa, pengalaman kerja yang dimiliki relatif memuaskan. Selain itu karyawan dengan pendidikan S1 di anggap lebih memiliki keunggulan *soft skill* dan *hard skill* yang lebih baik dalam berkerja.

2. Analisis Variable Penelitian

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT.PLN (Persero) wilayah sumatera utara jawaban responden tentang variable Kemampuan (X_1), variable motivasi (X_2) dan Variable Prestasi Kerja (Y) sebagai berikut :

a. Variable Kemampuan (X₁)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kemampuan sebagai bersikut:

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variable X1 (Kemampuan)

Jumlah Alternatif												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	26	40,0	37	56,9	2	3,1	0	0	0	0	65	100
2.	30	46,2	32	49,2	3	4,6	0	0	0	0	65	100
3.	31	47,7	32	49,2	2	3,1	0	0	0	0	65	100
4.	31	47,7	31	47,7	2	3,1	0	0	0	0	65	100
5.	32	49,2	27	41,5	5	7,7	0	0	0	0	65	100
6.	28	43,1	34	52,3	3	4,6	0	0	0	0	65	100
7.	32	49,2	30	46,2	1	1,5	2	3,1	0	0	65	100
8.	37	56,9	25	38,5	3	4,6	0	0	0	0	65	100
9.	26	40,0	37	56,9	2	3,1	0	0	0	0	65	100
10.	30	46,2	32	49,2	3	4,6	0	0	0	0	65	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan target perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 56,9%.
- 2) Jawaban responden tentang saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 49,2%.
- 3) Jawaban responden tentang saya mampu mengatasi berbagai hambatan yang muncul dalam setiap penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju 32 orang atau 49,2%.
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu dituntut untuk memiliki keterampilan yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan agar target

perusahaan dapat tercapai dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju 31 orang atau 47,7%.

- 5) Jawaban responden tentang pengawasan dalam setiap metode kerja saya sangat penting untuk mendukung prestasi kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 32 orang atau 49,2%.
- 6) Jawaban responden tentang saya mampu bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 52,3%.
- 7) Jawaban responden tentang kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sarana prasarana kantor ketika menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan sangat dibutuhkan agar target perusahaan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 49,2%.
- 8) Jawaban responden tentang semakin kecil tingkat kesalahan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka karyawan tersebut memiliki kemampuan yang baik dalam setiap pekerjaannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang atau 56,9%.
- 9) Jawaban responden tentang saya dapat mengatur biaya dengan baik pekerjaan saya tidak menghabiskan dana perusahaan terlalu besar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 56,9%.
- 10) Jawaban responden tentang saya mampu berkerja sama dengan rekan kerja untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan sehingga

pekerjaan cepat selesai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 49,2%

Berdasarkan pengamatan peneliti dari hasil kuesioner diatas pada variabel Kemampuan (X_1) yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, mampu bertanggung jawab penuh, semakin kecil tingkat kesalahan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan dapat mengataur biaya dengan baik.

b. Variable Motivasi (X_2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variable X_2 (Motivasi)

Jumlah Alternatif												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	28	43,1	34	52,3	3	4,6	0	0	0	0	65	100
2.	30	46,2	32	49,2	2	3,1	1	1,5	0	0	65	100
3.	35	53,8	25	38,5	4	6,2	1	1,5	0	0	65	100
4.	27	41,5	35	53,8	3	4,6	0	0	0	0	65	100
5.	31	47,7	30	46,2	2	3,1	2	3,1	0	0	65	100
6.	26	40,0	37	56,9	2	3,1	0	0	0	0	65	100
7.	30	46,2	32	49,2	3	4,6	0	0	0	0	65	100
8.	31	47,7	32	49,2	2	3,1	0	0	0	0	65	100
9.	31	47,7	31	47,7	2	3,1	0	0	0	0	65	100
10.	32	49,2	27	41,5	5	7,7	1	1,5	0	0	65	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu kerja keras dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 atau 52,3%.
- 2) Jawaban responden tentang saya berusaha teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 49,2%.
- 3) Jawaban responden tentang dalam berkerja saya selalu berorientasi dan masa depan yaitu memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 53,8%.
- 4) Jawaban responden tentang saya mempunyai cita-cita yang tinggi untuk mengembangkan karir saya di masa depan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 53,8 %.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu mempersiapkan diri untuk memperoleh hasil kerja yang baik demi prestasi di masa depan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 47,7%.
- 6) Jawaban responden tentang saya selalu berkerja dengan penuh semangat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 56,9%.
- 7) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk maju memberikan yang terbaik bagi perusahaan sehingga perusahaan akan memberikan yang terbaik bagi saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 49,2%.

- 8) Jawaban responden tentang ketekunan merupakan kunci keberhasilan saya dalam mencapai prestasi berkerja di perusahaan, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 49,2%.
- 9) Jawaban responden tentang hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja akan membantu saya berkerja dengan lebih baik, mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 47,7%.
- 10) Jawaban responden tentang disiplin terhadap waktu dalam berkerja akan memberikan keberhasilan bagi saya untuk memperoleh prestasi kerja, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang 49,2%.

Berdasarkan pengamatan peneliti dari hasil kuesioner diatas pada variabel Motivasi (X_2) yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu berkerja keras dalam melaksanakan tugas, karyawan selalu memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan, mempunyai cita-cita yang tinggi untuk mengembangkan karir di masa depan, dan berkerja dengan penuh semangat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

c. Variable Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. PLN (Persero)

Wilayah Sumatera Utara.

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variable Y (Prestasi Kerja)

Jumlah Alternatif												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	28	43,1	34	52,3	3	4,6	0	0	0	0	65	100
2.	32	49,2	30	46,2	1	1,5	2	3,1	0	0	65	100
3.	37	56,9	25	38,5	3	4,6	0	0	0	0	65	100
4.	26	40,0	37	56,9	2	3,1	0	0	0	0	65	100
5.	30	46,2	32	49,2	3	4,6	0	0	0	0	65	100
6.	31	47,7	32	49,7	2	3,1	0	0	0	0	65	100
7.	31	47,7	31	47,7	2	3,1	1	1,5	0	0	65	100
8.	32	49,2	27	41,5	5	7,7	1	1,5	0	0	65	100
9.	31	47,7	31	47,7	3	4,6	0	0	0	0	65	100
10.	31	47,7	31	47,7	2	3,1	1	1,5	0	0	65	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas baik sesuai dengan target perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 52,3%.
- 2) Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan saya agar tidak mengecewakan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 49,2%.

- 3) Jawaban responden tentang saya mampu melaksanakan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepada saya tanpa keluhan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang atau 56,9%.
- 4) Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 56,9%.
- 5) Jawaban responden tentang dalam berkerja saya mampu berkerja sama dengan rekan sehingga memudahkan saya dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 49,2%.
- 6) Jawaban responden tentang saya selalu bersedia untuk membantu karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya ketika pekerjaan saya sudah selesai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 49,7%.
- 7) Jawaban responden tentang seorang karyawan dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang baik agar mampu berkerja sama dengan karyawan lain demi tercapainya tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 47,7%.
- 8) Jawaban responden tentang kepemimpinan yang baik merupakan faktor yang penting agar seorang karyawan berhasil mencapai prestasi dalam berkerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 49,2%.
- 9) Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan kehati-hatian dalam menyelesaikan semua pekerjaan saya agar tidak ad pihak yang dirugikan, mayoritas responden sangat setuju sebanyak 31 orang atau 47,7%.

10) Jawaban responden tentang seorang karyawan yang berprestasi harus mengutamakan faktor kehati-hatian dalam berkerja karena akan mendukung pencapaian prestasi kerja, mayoritas responden setuju sebanyak 31 orang 47,7%.

Berdasarkan pengamatan peneliti dari hasil kuesioner diatas pada variabel Prestasi Kerja (Y) yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa saya selalu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas baik sesuai dengan target perusahaan, mampu melaksanakan seluruh pekerjaan yang dibebankan tanpa keluhan dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada regresi berganda. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

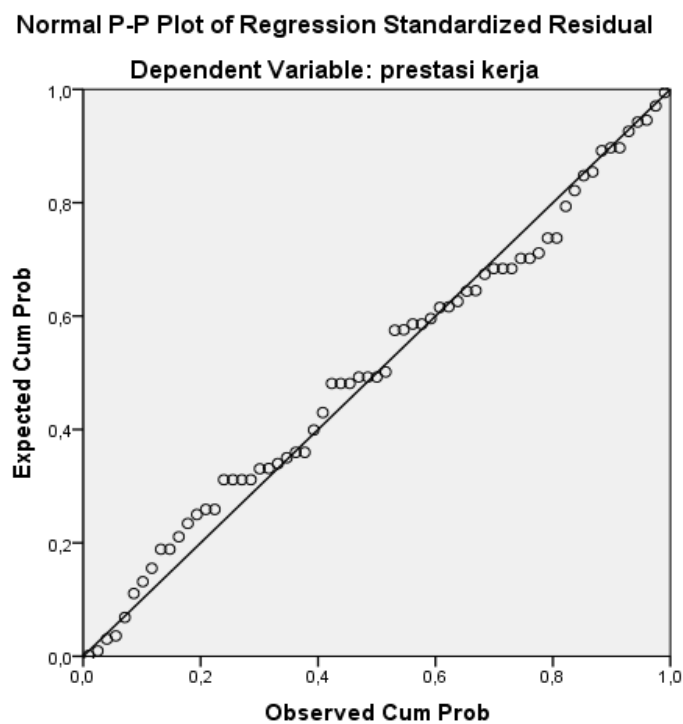
a. Uji normalitas data

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable dependen (terikat) dan variable independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

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

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Dari hasil uji P-Plot Regression tersebut dapat dilihat bahwa model regresi bersifat normal dengan data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar titik garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

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

Tabel IV.8
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
kemampuan	,168	5,944
motivasi	,168	5,944

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2018

Berdasarkan hasil uji pada tabel IV.8 diketahui bahwa kedua variable independen yakni kemampuan (X1) dan motivasi (X2) mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang telah ditentukan $0,168 > 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $5,944 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

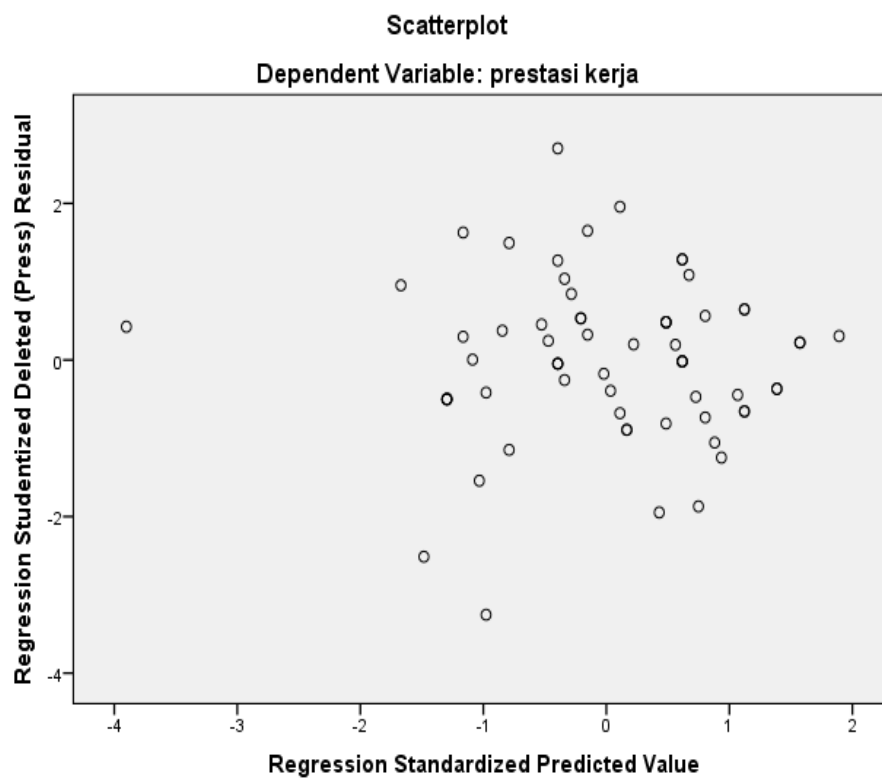
c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidasmamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang

baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis heterokedastisitas, sebagai berikut :

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

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas, secara titik-titik menyebar di atas dan dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa

tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat Prestasi Kerja karyawan pada PT.PLN (persero) wilayah Sumatera Utara berdasarkan masukan variable independen yakni kemampuan dan motivasi.

4. Regresi Linier Berganda

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

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,840	1,458	
Kemampuan	,388	,080	,379
Motivasi	,551	,071	,610

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Dari tabel di atas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

$$\text{Konstanta (a)} = 0,2840$$

$$\text{Kemampuan (X1)} = 0,388$$

$$\text{Motivasi (X2)} = 0,551$$

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

$$Y = 2,840 + 0,388 X1 + 0,551 X2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas kemampuan (X1) dan motivasi (X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (prestasi kerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Nilai $\alpha = 2,840$ menunjukkan apabila nilai dimensi Kemampuan dan Motivasi nol, maka Prestasi Kerja karyawan PT.PLN (persero) wilayah sumatera utara sebesar 2,840 atau dapat dikatakan bahwa Prestasi Kerja tetap bernilai 2,840 apabila tidak dipengaruhi oleh Kemampuan dan Motivasi.
- b. Kemampuan (X1) sebesar 0,388 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Motivasi maka akan diikuti oleh kenaikan Prestasi Kerja sebesar 0,388 dengan asumsi variable independen lainnya dianggap konstan.
- c. Motivasi (X2) sebesar 0,551 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Motivasi maka akan diikuti oleh kenaikan Prestasi Kerja sebesar 0,551 dengan asumsi variable independen lainnya dianggap konstan.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 22.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah tolak H_0 jika nilai probabilitas \leq taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. $\leq \alpha_{0,05}$) sedangkan Terima H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. $\leq \alpha_{0,05}$). Dimana t tabel = 1,998

Tabel IV.10
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,840	1,458		1,948	,056
kemampuan	,388	,080	,379	4,846	,000
Motivasi	,551	,071	,610	7,808	,000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat konstanta (α) = 5% dengan dua arah dengan nilai $n = 65 - 2 = 63$ adalah 1,998. Berdasarkan tabel IV.10 di atas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Kemampuan terhadap Prestasi Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kemampuan secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Prestasi kerja dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a) $t\text{-hitung} = 4,846$

b) $t\text{-tabel} = 1,998$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-1,998 \leq t \text{ hitung} \leq 1,998$

H_a diterima jika : $t \text{ hitung} \geq 1,998$ dan $-t \text{ hitung} \leq -1,998$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar $4,846 > t\text{-tabel } 1,998$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara kemampuan terhadap prestasi kerja pada Karyawan PT.PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a) $t\text{-hitung} = 7,808$

b) $t\text{-tabel} = 1,998$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-1,998 \leq t_{hitung} \leq 1,998$.

H_a diterima jika : $t_{hitung} \geq 1,998$ dan $-t_{hitung} \leq -1,998$.

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja diperoleh nilai $t\text{-hitung}$ $7,808 > 1,998$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT.PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Kriteria pengujiannya dengan menentukan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} perhitungannya yaitu $F_{tabel} dk = 65-3 = 62, \alpha = 5\% F_{tabel} = 4,00$

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

Tabel IV.11
Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	554,701	2	277,350	456,129	,000 ^b
	Residual	37,699	62	,608		
	Total	592,400	64			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, kemampuan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 18

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 22, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) F hitung = 456,129.
- 2) F tabel 3,14.

Kriteria Pengujian :

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} < 3,14$ atau $- F_{hitung} > -3,14$.
- 2) Terima H_a apabila $F_{hitung} > 3,14$ atau $- F_{hitung} < 3,14$.

Berdasarkan hasil uji F hitung pada tabel IV.12 diatas dapat nilai F hitung 456,129 sementara nilai F tabel berdasarkan $dk = n-k-1 = 63$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,14. Jadi $F_{hitung} 456,129 > F_{tabel} 3,14$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan (H_0 ditolak). Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan bahwa Kemampuan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.PLN (persero) wilayah Sumatera Utara.

c. Uji Determinasi (R-Square)

Tujuan dari uji Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase dari variable bebas dalam mempengaruhi variable terikat nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,968 ^a	,936	,934	,77978

a. Predictors: (Constant), motivasi, kemampuan

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel di atas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,968 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Prestasi (variable dependen), Kemampuan dan Motivasi (variable independen) mempunyai tingkat sebesar :

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

$$D = 0,968 \times 100\%$$

$$D = 96,8\%$$

Angka ini mengidentifikasikan bahwa Prestasi Kerja (variable dependen) mampu dijelaskan oleh kemampuan dan motivasi (variable independen) sebesar 96,8 sedangkan selebihnya 3,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Kemampuan terhadap Prestasi Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar $4,846 > t\text{-tabel } 1,998$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Kemampuan terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT.PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara.

Menurut Sarbana (2002, hal. 84) mengatakan bahwa kemampuan adalah sesuatu yang berhubungan dengan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan, berhubungan dengan kesempatan, mampu atau tidaknya meraih kesempatan tersebut.

Pendapat di atas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nevia (2016) dalam jurnalnya menyatakan apabila kemampuan kerja tinggi maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Pendapat di atas juga relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati (2013) dalam jurnalnya yang

menyimpulkan bahwa kemampuan dan prestasi kerja ada pengaruh positif pada karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Kemampuan terhadap Prestasi Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar $7,808 > t\text{-tabel } 1,998$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT.PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara.

Menurut Samsudin (2010, hal 281) mengatakan motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja mereka yang mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Pendapat di atas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riniwati (2011, hal. 50) menyatakan dalam jurnalnya semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja yang ada. Pendapat ini juga relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sylvia Indra Loana (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan prestasi kerja ada pengaruh yang positif pada karyawan.

3. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji F hitung dapat nilai F hitung 456,129. sementara nilai F tabel berdasarkan $dk = n - k - 1 = 63$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,12. Jadi F hitung $456,129 > F$ tabel 3,14 kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0.05$, maka H_a diterima dan (H_0 ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan, secara simultan Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara.

Menurut Hasibuan (2013) mengatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

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

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dito Wahyuni (2014) dalam jurnalnya yang menyimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh positif pada prestasi kerja pada karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara dengan sampel 65 orang adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara.
2. Berdasarkan penelitian yang secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT.PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara.
3. Berdasarkan penelitian yang secara simultan, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi pada PT.PLN (Persero) wilayah Sumatera Utara.

B. Saran

1. Perusahaan membuat program pendidikan dan pelatihan demi peningkatan prestasi kerja
2. Perusahaan perlu melakukan evaluasi rutin untuk melihat perkembangan kinerja atau kemampuan karyawan.
3. Perusahaan perlu memberikan motivasi yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan untuk berkerja lebih baik.

4. Perusahaan dapat melakukan survey terhadap kebutuhan karyawan agar mampu memotivasi karyawan berkerja dengan hasil yang baik dan menghasilkan prestasi yang meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Armawansyah, Rizal dan Heru Susilo (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Dito Wahyuni (2014). “Pengaruh Motivasi Kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.11 No.1, juni 2014*.
- Hasibuan, Malayu (2010), Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas.Cetakan Ketujuh, Jakarta : Bumi Aksara
- Jiantoro dan Djahur Hamid (2017). “Pengaruh Pelatihan dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang”. *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Juliandi, Azuar dkk (2015), Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan ke – 2. Medan : Umsu press
- Kadarisman (2013), Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Mila Badriyah (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka setia
- Mangkunegara Anwar Prabu (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke-11. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Resisti, Nevia Mutia (2016). “Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Lenglayang Pesisir Selatan”. *Jurnal Mahasiswa dan dosen Program studi Pendidikan Ekonomi STKIP-PGRI Sumbar*
- Samsudin, Sadili (2006), Budaya Organisasi’ Bandung : CV Pustaka Setia
- Stephen P. Robbins Timothy A.Judge (2014). Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono (2015), Metode Penelitian pendidikan. Cetakan ke – 21 Bandung : Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)
- Sugiyono (2012), Metode Penelitian bisnis. Cetakan ke – 21 Bandung : AFABETA, CV

Sylvia Indra Loana (2014). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.7 No. 1 Januari 2014.*

Sutrisno Edy (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke - 1. Jakarta : Kencana Prenada media Group

Sullaida (2013). Pengaruh Kemampuan, Kepribadian dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Cabang Lhokseumawe. *Jurnal Visioner dan Strategis Fakultas Ekonomi Universitas Malkussaleh.*

Wibowo (2015). Perilaku Dalam Organisasi. Cetakan ke - 3. Jakarta : Rajawali pers

No.	X1										total x1
1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	3	42
6	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
7	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
10	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
13	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
14	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
15	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
16	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
17	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	45
18	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	44
19	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
20	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44
21	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
24	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
25	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
27	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
29	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	44
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
31	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
33	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
34	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
35	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
36	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	44
37	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
38	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
40	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
41	4	5	4	5	4	4	2	5	4	5	42

X2										total x2
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	44
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	44
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	45
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	43
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48

Y										total y
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	44
5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	44
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44
4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46
5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	44
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46
5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	44
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	2	5	4	5	4	5	4	4	5	42
4	2	4	3	4	3	4	2	3	4	33

JK	US	PT
2	1	1
1	2	3
1	2	1
2	2	3
1	3	1
2	3	1
1	2	3
1	2	2
1	3	2
2	2	2
2	1	3
1	3	3
1	1	3
1	1	2
2	3	3
1	3	3
1	2	3
2	2	2
1	1	3
2	1	3
1	2	3
1	2	2
2	1	3
1	2	3
1	1	2
1	1	3
2	2	3
1	2	3
2	2	2
1	2	3
1	2	3
2	2	2
1	1	2
1	2	4
2	2	4
1	2	2
1	2	2
2	2	3
1	2	2
1	2	3

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	3,1	3,1	3,1
	setuju	37	56,9	56,9	60,0
	sangat setuju	26	40,0	40,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,6	4,6	4,6
	setuju	32	49,2	49,2	53,8
	sangat setuju	30	46,2	46,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	3,1	3,1	3,1
	setuju	32	49,2	49,2	52,3
	sangat setuju	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,5	1,5	1,5
	kurang setuju	2	3,1	3,1	4,6
	setuju	31	47,7	47,7	52,3
	sangat setuju	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,5	1,5	1,5
	kurang setuju	5	7,7	7,7	9,2
	setuju	27	41,5	41,5	50,8
	sangat setuju	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,6	4,6	4,6
	setuju	34	52,3	52,3	56,9
	sangat setuju	28	43,1	43,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3,1	3,1	3,1
	kurang setuju	1	1,5	1,5	4,6
	setuju	30	46,2	46,2	50,8
	sangat setuju	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,6	4,6	4,6
	setuju	25	38,5	38,5	43,1
	sangat setuju	37	56,9	56,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	3,1	3,1	3,1
	setuju	37	56,9	56,9	60,0
	sangat setuju	26	40,0	40,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,6	4,6	4,6
	setuju	32	49,2	49,2	53,8
	sangat setuju	30	46,2	46,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

```

DATASET ACTIVATE DataSet3.
FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

		Statistics									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		X1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,6	4,6	4,6
	4,00	34	52,3	52,3	56,9
	5,00	28	43,1	43,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

		X2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,5	1,5	1,5
	kurang setuju	2	3,1	3,1	4,6
	setuju	32	49,2	49,2	53,8
	sangat setuju	30	46,2	46,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,5	1,5	1,5
	kurang setuju	4	6,2	6,2	7,7
	setuju	25	38,5	38,5	46,2
	sangat setuju	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,6	4,6	4,6
	setuju	35	53,8	53,8	58,5
	sangat setuju	27	41,5	41,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3,1	3,1	3,1
	kurang setuju	2	3,1	3,1	6,2
	setuju	30	46,2	46,2	52,3
	sangat setuju	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	3,1	3,1	3,1
	setuju	37	56,9	56,9	60,0
	sangat setuju	26	40,0	40,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,6	4,6	4,6
	setuju	32	49,2	49,2	53,8
	sangat setuju	30	46,2	46,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	3,1	3,1	3,1
	setuju	32	49,2	49,2	52,3
	sangat setuju	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,5	1,5	1,5
	kurang setuju	2	3,1	3,1	4,6
	setuju	31	47,7	47,7	52,3
	sangat setuju	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,5	1,5	1,5
	kurang setuju	5	7,7	7,7	9,2
	setuju	27	41,5	41,5	50,8
	sangat setuju	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

DATASET ACTIVATE DataSet1.
 FREQUENCIES VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,6	4,6	4,6
	setuju	34	52,3	52,3	56,9
	sangat setuju	28	43,1	43,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3,1	3,1	3,1
	kurang setuju	1	1,5	1,5	4,6
	setuju	30	46,2	46,2	50,8
	sangat setuju	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,6	4,6	4,6
	setuju	25	38,5	38,5	43,1
	sangat setuju	37	56,9	56,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	3,1	3,1	3,1
	setuju	37	56,9	56,9	60,0
	sangat setuju	26	40,0	40,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,6	4,6	4,6
	setuju	32	49,2	49,2	53,8
	sangat setuju	30	46,2	46,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	3,1	3,1	3,1
	setuju	32	49,2	49,2	52,3
	sangat setuju	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,5	1,5	1,5
	kurang setuju	2	3,1	3,1	4,6
	setuju	31	47,7	47,7	52,3
	sangat setuju	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,5	1,5	1,5
	kurang setuju	5	7,7	7,7	9,2
	setuju	27	41,5	41,5	50,8
	sangat setuju	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,6	4,6	4,6
	setuju	31	47,7	47,7	52,3
	sangat setuju	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,5	1,5	1,5
	kurang setuju	2	3,1	3,1	4,6
	setuju	31	47,7	47,7	52,3
	sangat setuju	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	total
X1 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 ,099 ,431 65	,099 ,431 65	,168 ,181 65	,046 ,714 65	,235 ,059 65	-,011 ,928 65	,253 ⁺ ,042 65	,070 ,579 65	1,000 ^{**} ,000 65	,099 ,431 65	,575 ^{**} ,000 65
X2 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,099 ,431 65	1 ,986 65	-,002 ,986 65	,244 ,050 65	,062 ,625 65	,029 ,822 65	,031 ,808 65	,131 ,299 65	,099 ,431 65	1,000 ^{**} ,000 65	,535 ^{**} ,000 65
X3 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,168 ,181 65	-,002 ,986 65	1 ,986 65	,086 ,496 65	,392 ^{**} ,001 65	,282 ⁺ ,023 65	,244 ,051 65	,181 ,148 65	,168 ,181 65	-,002 ,986 65	,508 ^{**} ,000 65
X4 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,046 ,714 65	,244 ,050 65	,086 ,496 65	1 ,057 65	,057 ,653 65	,154 ,221 65	-,080 ,527 65	,204 ,104 65	,046 ,714 65	,244 ,050 65	,409 ^{**} ,001 65
X5 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,235 ,059 65	,062 ,625 65	,392 ^{**} ,001 65	,057 ,653 65	1 ,097 65	,208 ,097 65	,413 ^{**} ,001 65	,073 ,564 65	,235 ,059 65	,062 ,625 65	,583 ^{**} ,000 65
X6 Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	-,011 ,928	,029 ,822	,282 ⁺ ,023	,154 ,221	,208 ,097	1 ,612	,064 ,151	,180 ,928	-,011 ,928	,029 ,822	,387 ^{**} ,001

	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X7	Pearson Correlation	,253 [*]	,031	,244	-,080	,413 ^{**}	,064	1	-,083	,253 [*]	,031	,457 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	,042	,808	,051	,527	,001	,612		,513	,042	,808	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X8	Pearson Correlation	,070	,131	,181	,204	,073	,180	-,083	1	,070	,131	,387 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	,579	,299	,148	,104	,564	,151	,513		,579	,299	,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X9	Pearson Correlation	1,000 ^{**}	,099	,168	,046	,235	-,011	,253 [*]	,070	1	,099	,575 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	,000	,431	,181	,714	,059	,928	,042	,579		,431	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X10	Pearson Correlation	,099	1,000 ^{**}	-,002	,244	,062	,029	,031	,131	,099	1	,535 ^{**}
	Sig. (2- tailed)	,431	,000	,986	,050	,625	,822	,808	,299	,431		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
total	Pearson Correlation	,575 ^{**}	,535 ^{**}	,508 ^{**}	,409 ^{**}	,583 ^{**}	,387 ^{**}	,457 ^{**}	,387 ^{**}	,575 ^{**}	,535 ^{**}	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,001	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

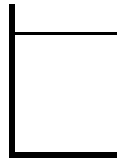
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

	Sig. (2-tailed)	,000	,625	,000	,039	,223	,181	,986		,496	,001	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X9	Pearson Correlation	,154	,942*	,034	,301*	-,049	,046	,244	,086	1	,057	,516**
	Sig. (2-tailed)	,221	,000	,786	,015	,700	,714	,050	,496		,653	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X10	Pearson Correlation	,362*	,035	,874**	,302*	,490**	,235	,062	,392**	,057	1	,732**
	Sig. (2-tailed)	,003	,780	,000	,015	,000	,059	,625	,001	,653		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TOTAL	Pearson Correlation	,598*	,474*	,707**	,513**	,474**	,429**	,330**	,617**	,516**	,732**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Y10	Pearson Correlation	,197	-,116	,204	,091	,202	,042	,961**	,022	,100	1	,547*
	Sig. (2-tailed)	,117	,357	,104	,469	,107	,740	,000	,864	,430		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TOTAL	Pearson Correlation	,444**	,388**	,446**	,424**	,349**	,626**	,563**	,587**	,609**	,547*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,662	10

Reliability Statistics

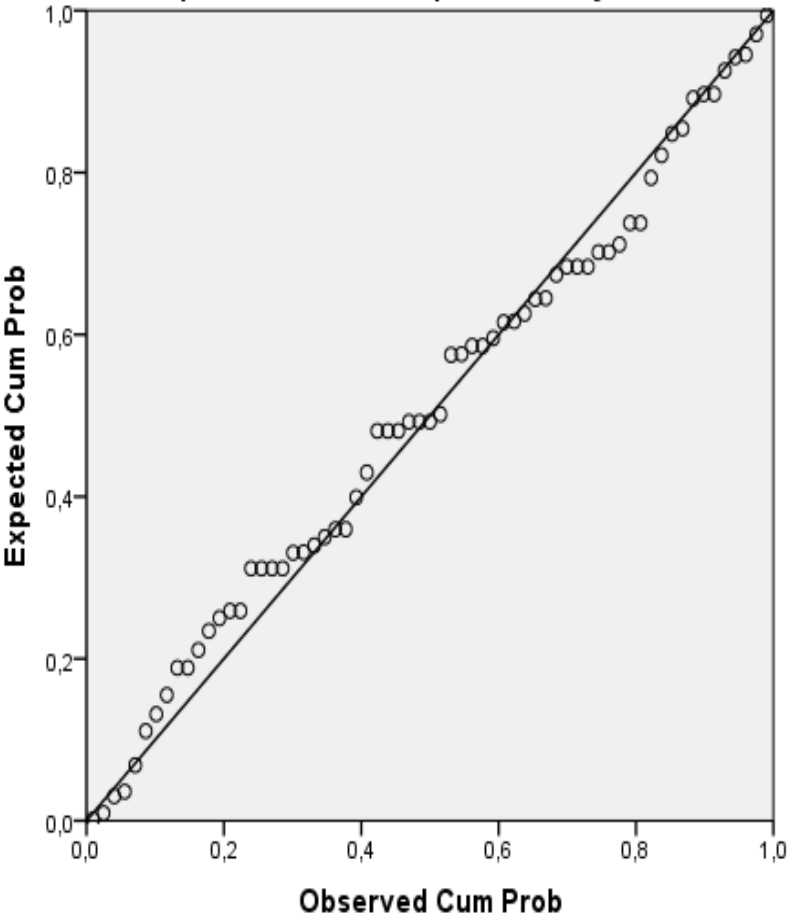
Cronbach's Alpha	N of Items
,653	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,732	10

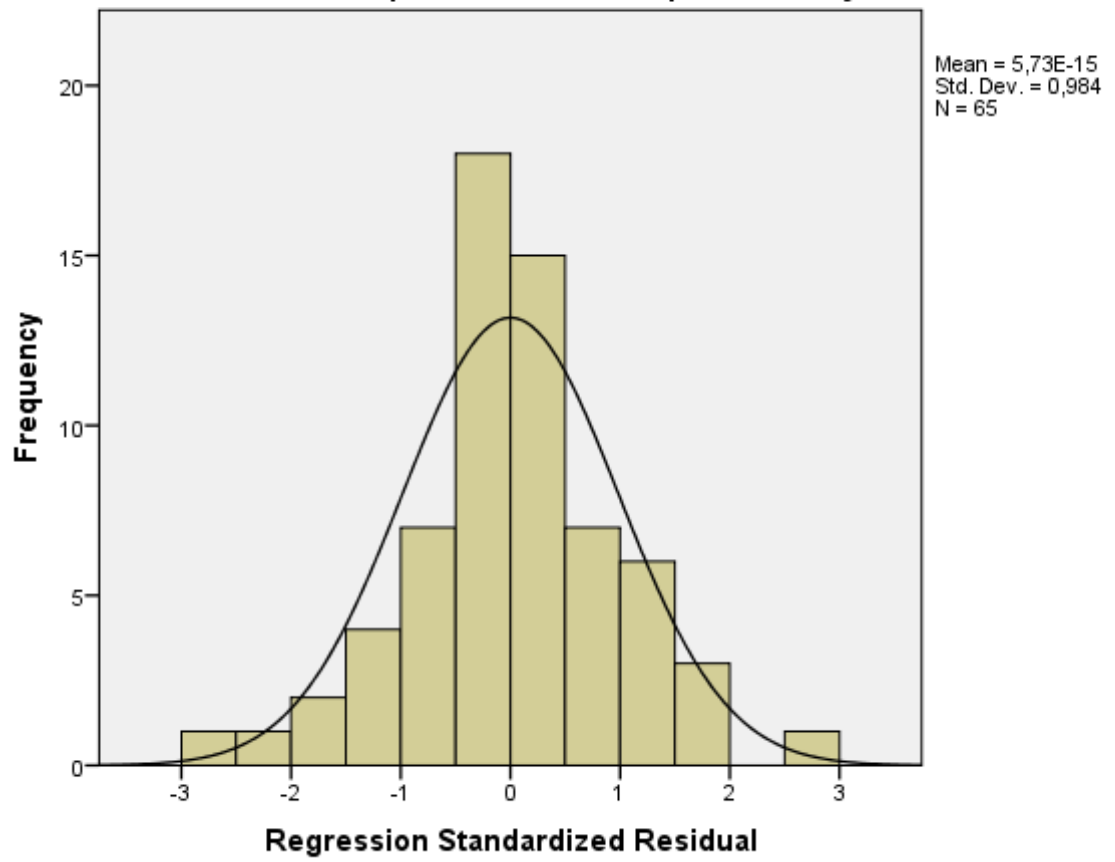
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

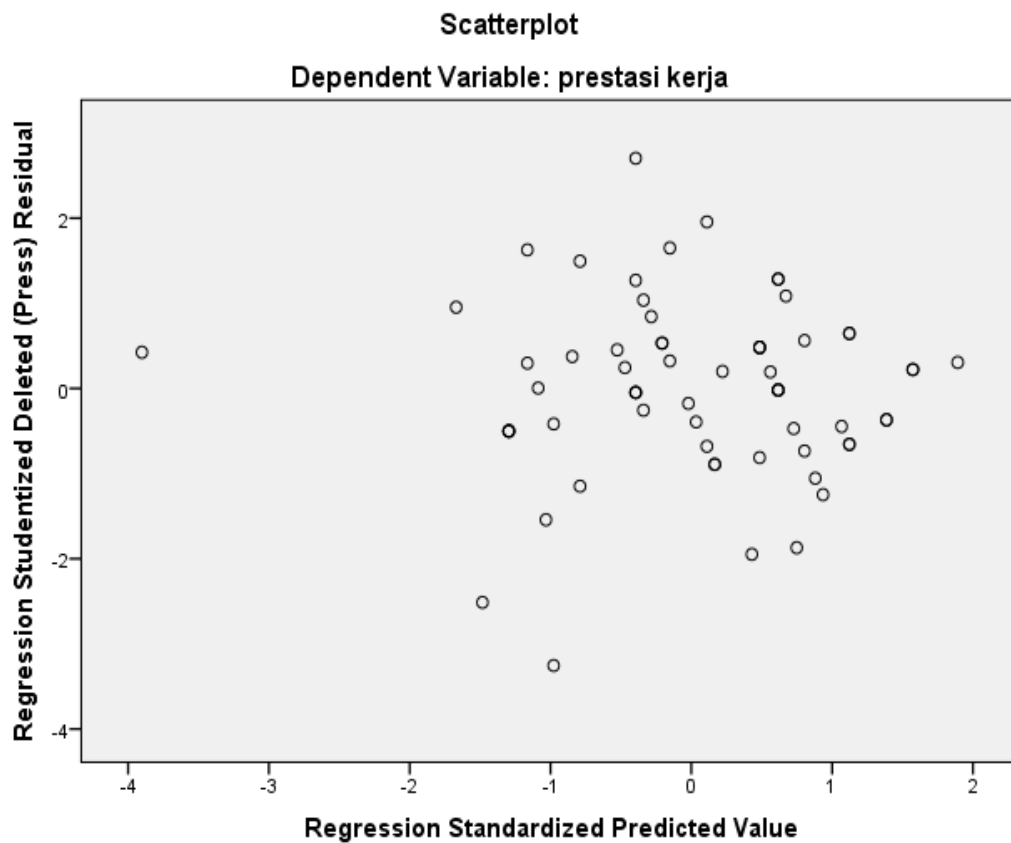
Dependent Variable: prestasi kerja



Histogram

Dependent Variable: prestasi kerja





ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	554,701	2	277,350	456,129	,000 ^b
	Residual	37,699	62	,608		
	Total	592,400	64			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, kemampuan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,968 ^a	,936	,934	,77978	,936	456,129	2	62	,000	2,415

a. Predictors: (Constant), motivasi, kemampuan

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
		1	(Constant)	2,840			1,458		1,948	,056	-,074	5,754		
	kemampuan	,388	,080	,379	4,846	,000	,228	,548	,935	,524	,155	,168	5,944	
	motivasi	,551	,071	,610	7,808	,000	,410	,692	,955	,704	,250	,168	5,944	

a. Dependent Variable: prestasi kerja

**KUESIONER PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) WILAYAH
SUMATERA UTARA**

Kepada Yth,
Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara
Di tempat

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penyusunan SKRIPSI yang berjudul “PENGARUH
KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA”
dengan ini Saya mohon kepada Bapak/ Ibu untuk berkenan mengisi kuesioner ini
(terlampir). Kerahasiaan identitas dan data Bapak/Ibu dari hasil penelitian ini
dijamin dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis serta merupakan
sumbangan bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen UMSU.
Demikian disampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi
kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Peneliti

KARAKTERISTIK RESPONDEN :

- a. Usia : Tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
- c. Pendidikan Terakhir : SMA/Diploma/SI/S2/S3

PETUNJUK PENGISIAN :

- a. Mohon diisi oleh Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan
- b. Berikan tanda (√) pada kolom yang tersedia ada lima alternatif jawaban, yaitu :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

INDIKATOR KEMAMPUAN (X₁)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan target perusahaan					
2	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu					
3	Saya mampu mengatasi berbagai hambatan yang muncul dalam setiap penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada saya					
4	Saya selalu dituntut untuk memiliki keterampilan yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan agar target perusahaan dapat tercapai dengan tepat waktu					
5	Pengawasan dalam setiap metode kerja saya sangat penting untuk mendukung prestasi kerja saya					
6	Saya mampu bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada saya					
7	Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sarana prasarana kantor ketika menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan sangat dibutuhkan agar target perusahaan dapat tercapai dengan					

	baik sesuai dengan waktu yang ditentukan					
8	Semakin kecil tingkat kesalahan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka karyawan tersebut memiliki kemampuan yang baik dalam setiap pekerjaannya.					
9	Saya dapat mengatur biaya dengan baik pekerjaan saya tidak menghabiskan dana perusahaan terlalu besar					
10	Saya mampu berkerja sama dengan rekan kerja untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan sehingga pekerjaan cepat selesai					

KUESIONER MOTIVASI (X₂)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu kerja keras dalam melaksanakan tugas					
2	Saya berusaha teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
3	Dalam berkerja saya selalu berorientasi dan masa depan yaitu memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan					
4	Saya mempunyai cita-cita yang tinggi untuk mengembangkan karir saya di masa depan					
5	Saya selalu mempersiapkan diri untuk memperoleh hasil kerja yang baik demi prestasi di masa depan					
6	Saya selalu berkerja dengan penuh semangat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan					
7	Saya selalu berusaha untuk maju memberikan yang terbaik bagi perusahaan sehingga perusahaan akan memberikan yang terbaik bagi saya					
8	Ketekunan merupakan kunci keberhasilan saya dalam mencapai prestasi berkerja di perusahaan					
9	Hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja akan membantu saya berkerja dengan lebih baik					
10	Disiplin terhadap waktu dalam berkerja akan memberikan keberhasilan bagi saya untuk memperoleh prestasi berkerja					

INDIKATOR PRESTASI KERJA (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas baik sesuai dengan target perusahaan					
2	Saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan saya agar tidak mengecewakan perusahaan					
3	Saya mampu melaksanakan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepada saya tanpa keluhan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan kepada saya					
5	Dalam berkerja saya mampu berkerja sama dengan rekan sehingga memudahkan saya dalam melaksanakan tugas					
6	Saya selalu bersedia untuk membantu karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya ketika pekerjaan saya sudah selesai					
7	Seorang karyawan dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang baik agar mampu berkerja sama dengan karyawan lain demi tercapainya tujuan perusahaan					
8	Kepemimpinan yang baik merupakan faktor yang penting agar seorang karyawan berhasil mencapai prestasi dalam berkerja					
9	Saya selalu mengutamakan kehati-hatian dalam menyelesaikan semua pekerjaan saya agar tidak ada pihak yang dirugikan.					
10	Seorang karyawan yang berprestasi harus mengutamakan faktor kehati-hatian dalam berkerja karena akan mendukung pencapaian prestasi kerja					