

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

NOFRIANSYAH TANJUNG

1305160806

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624-567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NOFRIANSYAH TANJUNG
NPM : 1305160806
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian
Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2017

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI, SE., MM

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UMSU
UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

JANURI, SE.M.M,M.Si

ABSTRAK

Nofriansyah Tanjung (1305160806). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

Produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang memiliki persatuan waktu. Kemampuan merupakan melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh perusahaan. Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau dorongan dari luar terhadap seorang atau kelompok kerja yang mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PDAM TIRTANADI Cabang tuasan Medan

Pendekatan pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan asosiatif, ialah suatu pendekatan yang digunakan untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh diantara kedua variabel. Defenisi operasional yang digunakan pada penelitian ini adalah produktivitas (Y), kemampuan (X1) dan motivasi (X2). Tempat penelitian adalah PDAM Tirtanadi cabang tuasan Medan dengan waktu penelitian yang dilaksanakan dari bulan Juni 2017 hingga Oktober 2017, jumlah populasi pada penelitian ini adalah 30 karyawan dan sampel pada penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah kuesioner dan data dokumentasi. Teknik analisis data adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh kemampuan dan Motivasi terhadap produktivitas karyawan. Hal ini membuktikan dengan ditolaknya hipotesis H_0 melalui pengujian hipotesis dimana terdapat nilai kemampuan $t_{hitung} (2,467) > t_{tabel} (1,697)$, Motivasi terdapat nilai $t_{hitung} (2,509) > t_{tabel} (1,697)$.

Besarnya pengaruh kemampaun dan Motivasi terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 12,840 \geq f_{tabel} 2,95$ dengan probabilitas $sig 0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kemapaun dan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh kemampaun dan Motivasi terhadap produktivitas karyawan. Terlihat nilai sekitar 33,8 % pengaruh yang ditimbulkan oleh kemampuan dan Motivasi, 62,2 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : Kemampuan dan Motivasi serta Produktivitas

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran ALLAH SWT atas limpahan Rahmat dan Karunia-NYA saya selaku penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan”**. Guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam tak lupa penulis sampaikan atas kehadiran dan junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang penuh dengan rahmat dan dihiasi ilmu pengetahuan.

Dalam penulisan skripsi ini, saya menyadari masih banyak kekurangan yang penulis sajikan, baik pemilihan bahasa, penjelasan, dan isi dari skripsi itu sendiri. Untuk itu kritik dan saran yang positif sangat dihargai untuk pengembangan wawasan dan pencapaian hasil skripsi yang lebih baik dari sebelumnya.

Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan dan motivasi yang tak henti-hentinya, dari pihak-pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada saya khususnya yang teristimewah buat orang tua Yang tercinta ayahanda **Zulpan Tanjung** dan ibunda **Masdawaty Pandiangan** yang tiada hentinya

memberikan kasih sayang, dorongan, semangat, motivasi dan serta doa untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada berbagai pihak antara lain :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri S.E M.M,M,Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE.M,Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Hasrudi Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin, S.E M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Rini Astuti SE, M.M selaku Dosen Pembimbing yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi terselesaikannya proposal.
8. Seluruh jajaran karyawan PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan.

9. Terimakasih kepada teman teman khususnya di kelas C Manajemen
SiangFakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara.
10. Terimakasih kepada teman-temanyang telah terlebih dahulu wisuda yang
masih memberikan semangat, dukungan dan motivasi kepada saya.
11. Terimakasih kepada sahabat-sahabat Rizki Nanda Shaputra, Romi Hatta,
Naza Muddin Lubiss, Ade Septian Maulana, Zainal Abidin, Abdul Japar,
Safrizal Mulya, dan Nur Afifah Rani Lubis yang telah memberi semangat,
dukungan dan motivasi kepada saya.

Akhirul kalam penulis memohon ampun kepada Allah SWT dan
penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, September 2017

Penulis

NOFRIANSYAH TANJUNG

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Defenisi Operasional	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian	29
D. Populasi dan Sampel	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	41
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	41
a. Karakteristik Responden.....	42
1) Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
2) Berdasarkan Usia.....	42
3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
b. Analisis Variabel Penelitian.....	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

G.	Pendekatan Penelitian	27
H.	Defenisi Operasional	27
I.	Tempat dan Waktu Penelitian	29
J.	Populasi dan Sampel	29
K.	Teknik Pengumpulan Data	30
L.	Teknik Analisis Data	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

B.	Hasil Penelitian.....	41
2.	Deskripsi Hasil Penelitian.....	41
c.	Karakteristik Responden.....	42
4)	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
5)	Berdasarkan Usia.....	42
6)	Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
d.	Analisis Variabel Penelitian.....	44
1)	Variabel Kemampuan (X1).....	44
2)	Variabel Motivasi (X2).....	46
3)	Variabel Produktivitas (Y).....	47
3.	Analisi Data.....	49
a.	Regresi Linear Berganda.....	49
b.	Uji Asumsi Klasik.....	51
1)	Uji Normalitas.....	51
2)	Uji Multikolinearitas.....	52
3)	Uji Heterokedastisitas.....	52

c. Pengujian Hipotesi.....	54
1) Uji Parsial (Uji t).....	54
2) Uji Simultan (Uji f).....	56
d. Koefisien Determinasi.....	57
C. Pembahasan	58
1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Produktivitas Karyawan.....	58
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.....	59
3. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh kemampuan kerja Terhadap Produktivitas...	23
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas.....	24
Gambar II.3 Paradigma Penelitian	25
Gambar III.1 Kriteria Penguji Hipotesis.....	39
Gambar III.2 Kurva Penguji Hipotesis.....	40
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	51
Gambar IV.2 Heterokedastistas.....	53
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Kemampuan Terhadap produktivitas.....	55
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas.....	56
Gambar IV.5 Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Produktivitas Karyawan	27
Tabel III.2 Indikator kemampuan Kerja.....	28
Tabel III.3 Indikator Motivasi	28
Tabel III.4 Rincian dan Waktu Penelitian	29
Tabel III.5 Jumlah Karyawan Per Bidang.....	30
Tabel III.6 Skala Likert's	31
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja.....	33
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Motivasi	33
Tabel III.9 Hasil Uji Validitas Produktivitas.....	34
Tabel III.10 Hasil Uji Realibilitas Variabel X1,X2,Y	35
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert's.....	41
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel IV.5 Skor Angket Variabel Kemampuan.....	44
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Motivasi.....	46
Tabel IV.7 Skor Angket Variabel Produktivitas.....	48
Tabel IV.8 Regresi Linear Berganda.....	50
Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel IV.10 Pengaruh Kemampuan Terhadap Produktivitas.....	54
Tabel IV.11 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas.....	55
Tabel IV.12 Uji f.....	56
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi.....	57.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap instansi yang didirikan baik instansi pemerintah maupun swasta mempunyai harapan bahwa dimasa depan akan mengalami perkembangan yang pesat didalam operasional kegiatannya. Untuk mewujudkan hal tersebut tentu di instansi garus bisa memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, seperti sumber daya manusia (pegawai) dan sumber daya lainnya (model, fasilitas kerja dan lain-lainnya).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun instansi. Instansi pemerintah memiliki kegiatan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian memiliki kegiatan yaitu setiap karyawan harus jelas tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Pemanfaatan sumber daya manusia yang secara efektif merupakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan produktivitas kerja dimana yang akan datang.

Menurut Danang dalam Yusuf(2015, hal282) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang memiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi sehubungan dengan pentingnya meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu instansi, produktivitas kerja pegawai didalam instansi sangatlah penting bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan atau instansi tersebut.

Pentingnya meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah akan menjadi hasil kerja yang dilakukan pegawai, kualitas karyawan yang meningkat dalam melakukan pekerjaan didalam instansi atau perusahaan, target yang telah ditetapkan perusahaan atau instansi dapat tercapai karena didukung oleh pegawai yang memiliki kemampuan , kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi. Pegawai dinilai memiliki produktivitas yang tinggi jika banyak menghasilkan karya atau keuntungan, baik material maupun non material. Dengan kata lain bahwa produktivitas mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal yaitu target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu yang tinggi dari kegiatan operasional instansi tersebut.

Menurut Ravianto dalam sutrisno (2009, hal. 102) banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, giji dan kesehatan, tingkat penghasilan , jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi kerja akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta diberi motivasi oleh perusahaan.

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

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

dorongan dimaksud sebagai desakan yang dialami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

PT. PDAM TIRTANADI merupakan perusahaan yang bergerak dibidang mengolah dan menyelenggarakan pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan dan untuk mengembangkan perekonomian daerah.

Adapun penelitian awal pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan ditemukan beberapa masalah yaitu masih rendahnya produktivitas kerja karyawan. Dapat dilihat dari karyawan yang kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti kurangnya kemampuan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, seperti adanya karyawan dalam pemasangan pipa air dan meteran tidak sesuai dengan prosedur perusahaan. Motivasi yang diberikan belum mampu meningkatkan produktivitas kerja karena kurangnya pelatihan kerja dalam hal pemasangan pipa air dan meteran kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dianggap masih belum sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), karena adanya karyawan yang melalaikan pekerjaan dalam hal pengecekan meteran dan memperbaiki pipa air sehingga dapat menurunkan produktivitas.

Berdasarkan masalah yang ditemukan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan

dengan judul “ **Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan** “

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Kurangnya kemampuan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, seperti adanya karyawan dalam pemasangan pipa air dan meteran tidak sesuai dengan prosedur perusahaan.
2. Motivasi yang diberikan belum mampu meningkatkan produktivitas kerja karena kurangnya pelatihan kerja dalam hal pemasangan pipa air dan meteran kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
3. Produktivitas kerja karyawan dianggap masih belum sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), karena adanya karyawan yang melalaikan pekerjaan dalam hal pengecekan meteran dan memperbaiki pipa air sehingga dapat menurunkan produktivitas.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini, peneliti kajian disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan ?
- b. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan ?
- c. Apakah Kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan ?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mempelajari pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan.
- b. Untuk mempelajari pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan.

2. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian yang diinginkan dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis

Penulis menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

b. Manfaat praktis

PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan, menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pagawai yang lebih baik.

c. Manfaat pihak lain

Sebagai tambahan referensi informasi mengenai pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kata sifat yang diberikan pada suatu yang mempunyai kekuatan atau kemampuan untuk memproduksi untuk memproduksi sesuatu baik berbentuk barang maupun jasa. Menurut M. Sinungan dalam Badriyah (2015, hal.183) “produktivitas adalah pendekatan intradisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisiensi dan tetap menjaga adanya mutu yang tinggi.”

Menurut Yusuf (2015, hal.282) produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Ravianto dalam Sutrisno (2009, hal.99) produktivitas kerja merupakan ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya oleh produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baiknya kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha, untuk menentukan tujuan yang efektif,

sebagai ukuran sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan serta tetap menjaga adanya mutu yang tinggi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja

Dalam meningkatkan produktivitas kerja disuatu perusahaan atau instansi perlu diperhatikan banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Muliando dkk (2006, hal.188) bahwa faktor yang mempengaruhi antara lain motivasi, disiplin, sikap dan etika (budaya kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi sarana produksi, dan kesempatan berprestasi.

Sedangkan menurut Tiffin dan Comick dalam Sutrisno (2009, hal.104), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- 1) Faktor yang ada individu, yang umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan dan motivasi.
- 2) Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, sosial lingkungan sosial dan keluarga.

Sementara itu menurut Afandi (2016, hal.76) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upaya yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) Etos kerja
- 5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik

- 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
- 10) Disiplin kerja yang keras

Dengan demikian faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain yaitu disiplin dan motivasi. Disiplin dikarenakan untuk meningkatkan rasatanggung jawab tugas yang diberikan dan motivasi yang diberikan untuk menambah giatnya bekerja pegawai sehingga akan berpengaruh pada produktivitas kerja.

c. Tujuan dan Manfaat Produktivitas

Tujuan peningkatan produktivitas ini dapat dilihat dari beberapa sisi, bagi suatu perusahaan peningkatann produktivitas ini mempunyai tujuan antar lain:

1. Untuk menjamin kelangsungan kegiatan diperusahaan tersebut.
2. Untuk dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan
3. agar perusahaan tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Manfaat produktivitas untuk perusahaan seperti dikemukakan oleh david J.Summanth terjemahan dari Friyatiningasih, (2003, hal.42) adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa
2. Pengukuran produktivitas berguna untuk perencanaan sumber daya, baik untuk jangka pendek maupun janga panjang.
3. Usaha pengukuran tingkat produktivitas dapat digunakan untuk merencanakan target tingkat produktivitas dimasa yang akan datang.

4. Strategi untuk meningkatkan produktivitas dapat ditentukan berdasarkan perbedaan antar tingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur.
5. Pengukuran produktivitas dapat dipakai untuk membandingkan prestasi kerja manajemen dalam perusahaan yang sejenis, baik disektor industry maupun disektor nasional.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal.104) indikator-indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain :

- 1) Kemampuan untuk melakukan tugas, seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan hasil kerja yang dicapai merupakan berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat kerja dapat dilihat dari ketos kerja dan hasil yang di capai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5) Mutu merupakan hasil pekerjaan yang ada menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

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 antar lain pengetahuan, keterampilan, dan keahlian. Untuk lebih jelasnya berikut ini beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kemampuan.

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

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

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

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

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

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kemampuan

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

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

Adapun penjelasan dari kemampuan seorang individu adalah :

1. Kemampuan intelektual

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

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

Pekerjaan berbeda-beda dalam tuntutanannya bagi pemangku jabatan itu untuk menggunakan intelektual mereka. Berbicara secara umum, makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaan itu dengan sukses. Tentu IQ yang tinggi tidaklah merupakan persyaratan untuk semua pekerjaan. Memang bagi banyak pekerjaan, dimana perilaku karyawan sangat dan tidak ada atau hanya sedikit kesempatan untuk menjalankan kelulusan, Iq yang tinggi bisa saja tidak ada hubungannya dengan produktivitas kerja.

2. Kemampuan fisik

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

Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keteampilan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang kehasilannya menurut

stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntun manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

3. Kemampuan emosional

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

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

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

1. Kemampuan intelektual

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

2. Kemampuan fisik

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

c. Tujuan dan Manfaat kemampuan

Adapun tujuan dari kemampuan kerja karyawan berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan kemampuan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang gunanya untuk promosi, demosi pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi
3. Untuk mengukur sejauh mungkin mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluas program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

Jadi pada dasarnya tujuan kemampuan kerja untuk mendorong karyawan lebih mampu dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

Dari beberapa macam tujuan kemampuan kerja yang sudah kita ketahui, akan muncul beberapa manfaat dari kemampuan kerja, diantaranya adalah:

1. Meningkatnya kemampuan para karyawan dalam menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi.
2. Meningkatnya kemampuan karyawan dalam mengatasi frustrasi, konflik dan stres yang pada gilirannya akan membesarkan rasa percaya diri karyawan.
3. Meningkatkan dorongan para karyawan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja
4. Dapat mengurangi ketakutan dalam menghadapi tugas-tugas baru di masa depan
5. Semakin membesarnya tekad pekerja untuk menjadi lebih mandiri.
6. Membantu para karyawan dalam membuat keputusan dengan lebih baik.

d. Indikator kemampuan

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

1. Keahlian dan keterampilan, setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Tanggung jawab bekerja, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menjadi tanggung jawab dalam bekerja.
3. Kemampuan bekerja sama, dengan adanya kerjasama akan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Ketepatan waktu kerja, sejauh mana waktu yang digunakan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
5. Hasil kerja, kegiatan yang dilakukan dan memperoleh hasil akhir yang sesuai dengan yang diharapkan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif, yang berarti dorongan. Menurut Bangun (2012, hal.312) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2009, hal.109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Rivai (2009, hal.837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sementara itu, Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara

(2013, hal.93) Motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Selanjutnya menurut Stewart (2006, hal 9) Motivasi adalah hal yang mendorong seseorang melakukan suatu dan mengeluarkan seluruh usaha dan energinya untuk itu. Sifat dan intensitas motivasi setiap orang berbeda-beda tergantung pada berbagai pengaruh yang ada suatu waktu yang tertentu.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009, hal 116-120), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau melakukan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan.

b) Kenginan untuk dapat memiliki

Kenginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa kenginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk bekerja. Contohnya, kenginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Kenginan untuk memperoleh penghargaan

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

d) Kenginan untuk memperoleh pengakuan

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

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

e) Kenginan untuk berkuasa

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

2) Faktor Ekstern

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

a) Kondisi lingkungan kerja

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

yang memiliki kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b) Kompensasi yang memadai

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

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja yang baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan, agar dapat melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisor amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dapat melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang diinformasikan kepada mereka.

e) Status dan tanggung jawab

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

f) Perusahaan yang fleksibel

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

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

c. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Adapun tujuan dan manfaat dari motivasi menurut suwatno (2001, hal.147), diantaranya sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator-indikator motivasi menurut Mangkunegara (2012, hal.89) indikator motivasi adalah :

1) Usaha untuk maju

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

2) Pemanfaatan waktu

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

3) Ketekunan

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

4) Kerja keras

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

5) Orientasi masa depan

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

Adapun menurut Newstrom dalam Wibowo (2013, hal 110) mengatakan bahwa indikator-indikator motivasi yaitu:

1) Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

2) Komitmen merupakan suatu tingkatan dimana pekerjaan mengingatkan dengan organisasi dan menunjukkan tindakan.

- 3) Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.
- 4) Turn over merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

B. Kerangka Konseptual

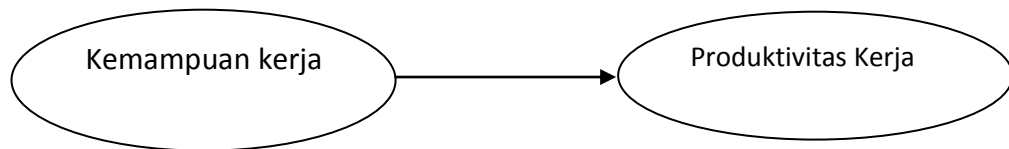
Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antara variabel dalam suatu penelitian, dimana kemampuan kerja dan motivasi sebagai variabel bebas (X1, X2) dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y). Dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai yaitu :

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap Produktivitas Kerja

Kemampuan perlu untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kemampuan kerja sangat penting untuk keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai. menurut Wibowo (2014, hal.93) mengatakan kemampuan merupakan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas.

Hal ini didukung oleh Fitri Afriyani Christian (2016) dalam penelitian mengemukakan bahwa ada pengaruh yang signifikan kemampuan terhadap produktivitas kerja pada karyawan pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan. Hasil ini berarti kemampuan kerja mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas kerja dan nilai signifikan terhadap produktivitas kerja para karyawan.

Oleh karena itu. Diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan mempunyai hubungan produktivitas kerja dan merupakan salah satu faktor yang menjadi indikator dalam menilai produktivitas karyawan.

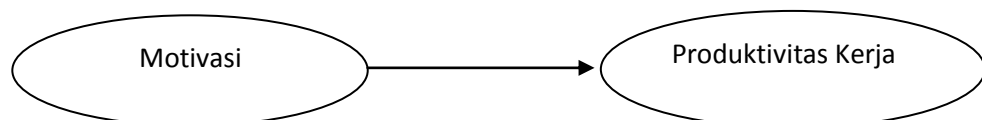


Gambar II. 1 Pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas

2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut Sutrisno (2009, hal.111) mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas. Untuk itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Hal ini didukung oleh penelitian Arif Yusuf Hamali (2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini berarti motivasi kerja mempengaruhi secara positif terhadap produktivitas kerja dan nilai signifikan terhadap produktivitas kerja para karyawan.

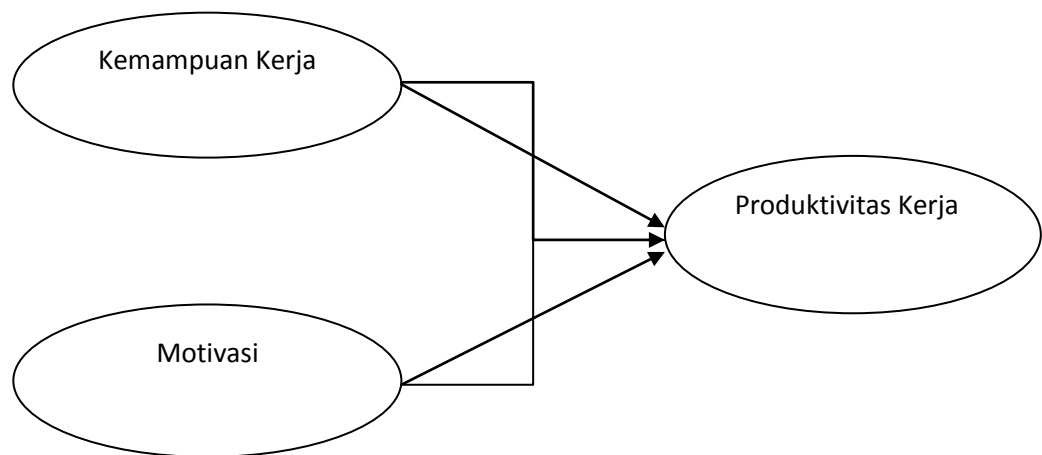


Gambar II. 2 Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas

3. Pengaruh kemampuan kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

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

Hal ini didukung oleh peneliti Dito Wahyutomo (2014) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan dinilai signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



Gambar II. 3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

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

1. Ada pengaruh Kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan.
3. Ada pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Prduktivitas kerja pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) Pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bersifat menenyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan asosiatif digunakan karena menggunakan tiga variabel dan bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh diantara dua variabel.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk megukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah :

1. Produktivitas (Y)

Produktivitas (Y) adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Tabel III.1

Indikator Produktivitas Karyawan

No	Indikator
1	Kemampuan untuk melakukan tugas
2	Meningkatkan hasil kerja
3	Semangat kerja
4	Pengembangan diri
5	Mutu

Sumber : Sutrisno (2009, hal.104)

2. Kemampuan (X_1)

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

Tabel III.2

Indikator Kemampuan

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

Sumber : Mangkunegara (2007, hal.68)

3. Motivasi kerja (X_2)

Motivasi kerja adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Tabel III.3

Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Usaha untuk maju
2	Pemanfaatan waktu
3	Ketekunan
4	Kerja keras
5	Orientasi masa depan

Sumber : Mankuenegara(2012, hal. 89)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini direncanakan di PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan di jalan Tuasan No.61, siderojo Hilir, Medan Tembung, Kota Medan. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Juni 2017 sampai dengan bulan Agustus 2017.

2. Waktu Penelitian

Tabel III.4

Rincian dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2017																					
		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober					
		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	Penulisan Proposal							■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■										
5	Seminar Proposal													■									
6	Penulisan Skripsi														■	■	■	■					
7	Bimbingan Skripsi																			■	■	■	
8	Sidang Meja Hijau																					■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 155) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan yang berjumlah 80 orang.

Tabel III.5

Jumlah Karyawan Per Bidang

No.	Unit Kerja (Bagian)	Jumlah Karyawan
1	Umum	13
2	Keuangan	21
3	Pengawasan	6
4	Pemasaran	4
5	Transmisi Distribusi	6
6	Hubungan pelanggan	28
7	Aset Dan Gambar	2
Total Karyawan		80

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 611) sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel (*purposive sampling*). Teknik ini memilih sampel dari suatu populasi dengan berdasarkan pertimbangan tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dibidang Hubungan Pelanggan dan Aset dan Gambar di PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan berjumlah 30 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dari perusahaan seperti sejarah perusahaan dan jumlah karyawan.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen penelitian yang berupa daftar pertanyaan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Tabel III.6
Skala Likert

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

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

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

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

Sumber : (Sugiyono, 2012, hal.248)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

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

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05)
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05)

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

1) Uji Validitas Kemampuan Kerja

Tabel uji validitas kemampuan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III – 7
Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	687 (positif)	0,361	Valid
2	612 (positif)	0,361	Valid
3	648 (positif)	0,361	Valid
4	538 (positif)	0,361	Valid
5	754 (positif)	0,361	Valid
6	681 (positif)	0,361	Valid
7	575 (positif)	0,361	Valid
8	571 (positif)	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

2) Uji Validitas Motivasi

Tabel uji validitas motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III – 8
Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	450 (positif)	0,361	Valid
2	650 (positif)	0,361	Valid
3	584 (positif)	0,361	Valid
4	650 (positif)	0,361	Valid
5	567 (positif)	0,361	Valid
6	681 (positif)	0,361	Valid
7	718 (positif)	0,361	Valid
8	627 (positif)	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

3) Uji Validitas Produktivitas

Tabel uji validitas produktivitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III – 9
Hasil Uji Validitas Produktivitas

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	846 (positif)	0,361	Valid
2	546 (positif)	0,361	Valid
3	717 (positif)	0,361	Valid
4	431 (positif)	0,361	Valid
5	581 (positif)	0,361	Valid
6	808 (positif)	0,361	Valid
7	599 (positif)	0,361	Valid
8	765 (positif)	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari semua butir pernyataan untuk masing- masing variabel (kemampuan, Motivasi, dan produktivitas) ternyata menunjukkan status valid, Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan pengujian realibilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Dikatakan reliabel bila hasil alpha > 0,6 hasilnya seperti ditunjukkan dalam table uji realibilitas berikut ini.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisienalpha* (α) dari *Crobbach* menurut Azuar Juliandi (2013, hal. 86) dengan rumus :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Azuar Juliandi, 2013, hal. 86)

Keterangan :

r = Realibilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varians total

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai realibilitas instrumen $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- 2) Jika nilai realibilitas instrumen $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (tidak terpercaya)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach'Alpha*) diatas adalah $0,711 > 0,06$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

Tabel IV – 10
Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Kemampuan (X1)	0, 781 > 0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0, 762 > 0,6	Reliabel
Produktivitas (Y)	0, 810 > 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Regresi Linier Berganda

Menurut sugiyono (2010, hal.277) adalah Analisi yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preditor dimanipulasi (dinaikkan turunkan nilainya).

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan rumusan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

α = Konstanta

b1 dan b2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variable

X1 = Kemampuan Kerja

X2 = Motivasi

Penggunaan metode regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

- a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dasar pengambilan keputusan dalam deteksi normalitas yaitu jika data menyebar sekitar garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar 0,06 atau jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,06 ($r < 0,06$), maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scallerplot*.

2. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji Parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik.

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

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan :

t = nilai t_{hitung}

R_{xy} = Korelasi versial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

ketentuan :

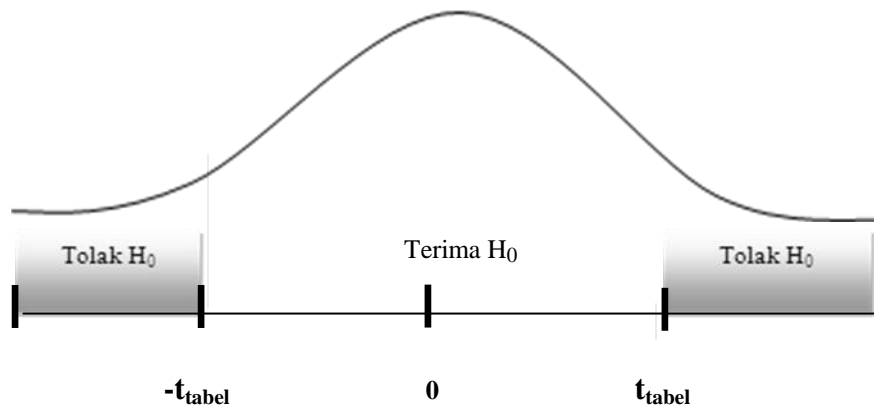
jika nilai t dengan probability korelasi yakni sig-2 tailed < signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

Bentuk pengujian adalah :

- a) **$H_0: r_s = 0$** , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel brbas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) **$H_0: r_s \neq 0$** , artinya terdapat hubungan signifikan antara antara variabel brbas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) H_0 diterima jika :- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$
- b) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F (Uji Simultan)

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

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

(Sugiyono, 2012, hal.257)

Keterangan :

F_h = Tingkat Signifikan

R² = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Untuk uji F, maka df dihitung dengan N – K – 1 dengan k adalah jumlah variabel bebas, pada uji F. Logika uji dua arah adalah terdapat pengaruh antara variabel terikat, dan uji satu arah adalah terdapat pengaruh variabel negatif/ positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

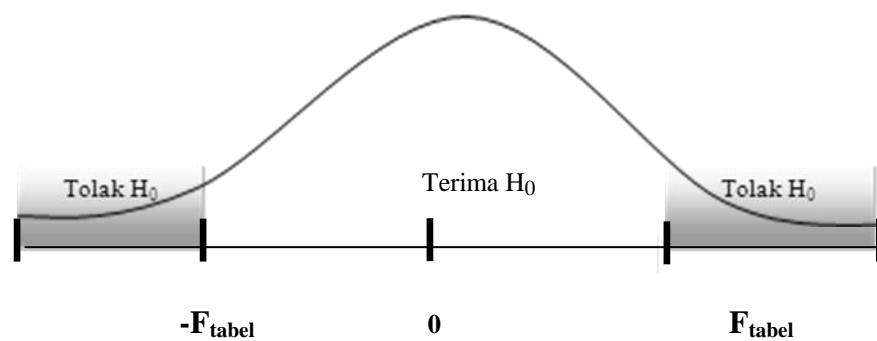
Berikut pengujiannya adalah :

$H_0 : \mu = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y

$H_0 : \mu \neq 0$, ada pengaruh antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$
- Terima H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$



Gambar III.2 Kurva Pengujian Hipotesis

3. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

$$D = (R_{xy}) \times 100 \%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 210)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

100% = persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 dan 8 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah kemampuan, variabel X_2 adalah Motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah produktivitas. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 30 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1.

Skala Pengukuran Likert's

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

Skala pengukuran ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (kemampuan dan Motivasi) maupun variabel terikat Y (produktivitas).

a. Karakteristik Responden

Identitas responden yang ada di PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan di jalan Tuasan pada tahun 2017 dapat diuraikan pada tabel – tabel berikut ini :

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jeniskelami

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	10	33.3	33.3	33.3
perempuan	20	66.7	66.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki laki sebanyak 10 orang dengan persentase 33.3 % dan responden perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase 66.7 %.

2) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti tabel di bawah ini :

Tabel IV-3.
Distribusi Responden Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30 TAHUN	8	26.7	26.7	26.7
31-40 TAHUN	10	33.3	33.3	60.0
41-50 TAHUN	10	33.3	33.3	93.3
> 50 TAHUN	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden 18-30 sebanyak 8 orang dengan persentase 26,7 %, sedangkan 31-40 sebanyak 10 orang dengan presentase 33,3%, untuk usia 41-50 sebanyak 10 orang 33,3 dan untuk usia >50 sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7 %.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dari usia yang paling banyak adalah usia 31-40 tahun dan 41-50 tahun denga persentase 33,7%

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-4.
Distribusi Responden Tingkat Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	4	13.3	13.3	13.3
D3	8	26.7	26.7	40.0
S1	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar tingkat pendidikan adalah S1 yaitu masing – masing sebanyak 18 orang dengan presentase 60,0 %. Hal ini dikarenakan perusahaan melakukan penerimaan pegawai mengutamakan pegawai yang berpendidikan baik.

b. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner / angket yang telah penulis sebarakan, yaitu sebagai berikut :

1) Variabel Kemampuan (X_1)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_1 (Kemampuan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV – 5.
Skor Angket Untuk Variabel X_1 (Kemampuan)

No Pernyataan	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	16.7	21	70.0	3	10.0	1	3.3	0	0	30	100
2	6	20.0	20	66.7	3	10.0	1	3.3	0	0	30	100
3	5	16.7	24	80.0	0	0	1	3.3	0	0	30	100
4	10	33.3	19	63.3	1	3.3	0	0	0	0	30	100
5	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0	0	0	30	100
6	10	33.3	20	66.7	0	0	0	0	0	0	30	100
7	13	43.3	15	50.0	2	6.7	0	0	0	0	30	100
8	12	40.0	17	56.7	1	3.3	0	0	0	0	30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel IV – 5. Diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 70,0 %.
2. Jawaban responden tentang Pelatihan Pelatiahhan memberikan kesempatan utnuk mengembangkan keahlian, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7 %.
3. jawaban responden Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 70,0 %.
4. Jawaban responden tentang Saya bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan kepada saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 80,0 %.
5. Jawaban responden tentang Saya mempu melaksanakan tugas secara tetap dan mudah mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7 %.
6. Jawaban responden tentang Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7 %.
7. Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 50,0 %.

8. Jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan untuk memperbaiki hasil kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 56,7 %.

2) Variabel Motivasi (X₂)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X₂ (Motivasi) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV – 6.
Skor Angket Variabel Motivasi (X₂)

No Pernyataan	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	16.7	22	73.3	3	10.0	0	0	0	0	30	100
2	10	33.3	20	66.7	0	0	0	0	0	0	30	100
3	4	13.3	26	86.7	0	0	0	0	0	0	30	100
4	10	33.3	20	66.7	0	0	0	0	0	0	30	100
5	5	16.7	24	80.0	1	3.3	0	0	0	0	30	100
6	10	33.3	20	66.7	0	0	0	0	0	0	30	100
7	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0	0	0	30	100
8	15	50.0	15	50.0	0	0	0	0	0	0	30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel IV – 6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang , Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembngembangkan keterampilan dan kemampuan saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 73,2 %.
2. Jawaban responden tentang ,Saya selalu berusaha untuk maju demi kepentingan diri sendiri dan kepentingan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7 %.

3. Jawaban responden tentang ,Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas selanjutnya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 86,7 %.
4. Jawaban responden tentang ,Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7 %.
5. Jawaban responden tentang ,Saya selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa paksaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 80,0 %.
6. Jawaban responden tentang ,Kerja keras mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7 %.
7. Jawaban responden tentang ,Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7 %.
8. Jawaban responden tentang ,Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 50 %.

3) Variabel Produktivitas

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (produktivitas) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV - 7.
Skor Angket Variabel Produktivitas(Y)

Alternative Jawaban												
No pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	6.7	16	53.3	11	36.7	0	0	1	3.3	30	100
2	2	6.7	19	63.3	9	30.0	0	0	0	0	30	100
3	3	10.0	19	63.3	8	26.7	0	0	0	0	30	100
4	9	30.0	16	53.3	5	16.7	0	0	0	0	30	100
5	3	10.0	21	70.0	5	16.7	0	0	1	3.3	30	100
6	5	16.7	17	56.7	7	23.3	0	0	1	3.3	30	100
7	7	23.3	15	50.0	7	23.3	0	0	1	3.3	30	100
8	3	10.0	21	70.0	6	20.0	0	0	0	0	30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel IV – 7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya diberikan tugas atas dasar kemampuan dan kepercayaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 53,5%.
2. Jawaban responden tentang Saya dapat mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 63,3%.
3. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 63,3%.
4. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 53,3%.

5. Jawaban responden tentang Saya selalu bersemangat mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 70,0%.
6. Jawaban responden tentang Saya selalu bersemngat untuk menyelesaikan tugas yang diberika pimpinan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 56,7%.
7. Jawaban responden tentang Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha mengembangkan dan meningkatkan kualitas diri mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 50,0%.
8. Jawaban responden tentang Rata-rata hasil kerja saya ditentukan dari mutu, volume dan ketepatan waktu mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 70,0%.

2. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi – asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui

bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV – 8.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.724	7.962		-1.096	.283
	kemampuan	.515	.209	.397	2.467	.020
	motivasi	.650	.259	.404	2.509	.018

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel IV-8 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 8.724 + 0,515X_1 + 0,650X_2$$

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

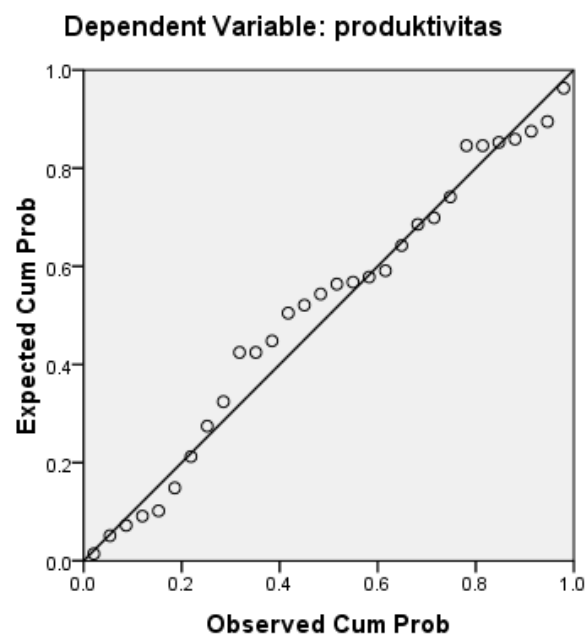
- 1) Jika kemampuan dan Motivasi diasumsikan sama dengan nol maka produktivitas bernilai sebesar 100%
- 2) Jika kemampuan dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas sebesar 51,5% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika Motivasi dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas sebesar 65,0% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1. Uji Normalitas

Gambar IV-1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model korelasi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/ VIF*), yang tidak melebihi 10

Tabel IV-9.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.724	7.962		1.096	.283	25.060	7.612					
kemampuan	.515	.209	.397	2.467	.020	.087	.942	.607	.429	.340	.732	1.366
Motivasi	.650	.259	.404	2.509	.018	.118	1.181	.610	.435	.346	.732	1.366

a. Dependent Variable:
produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

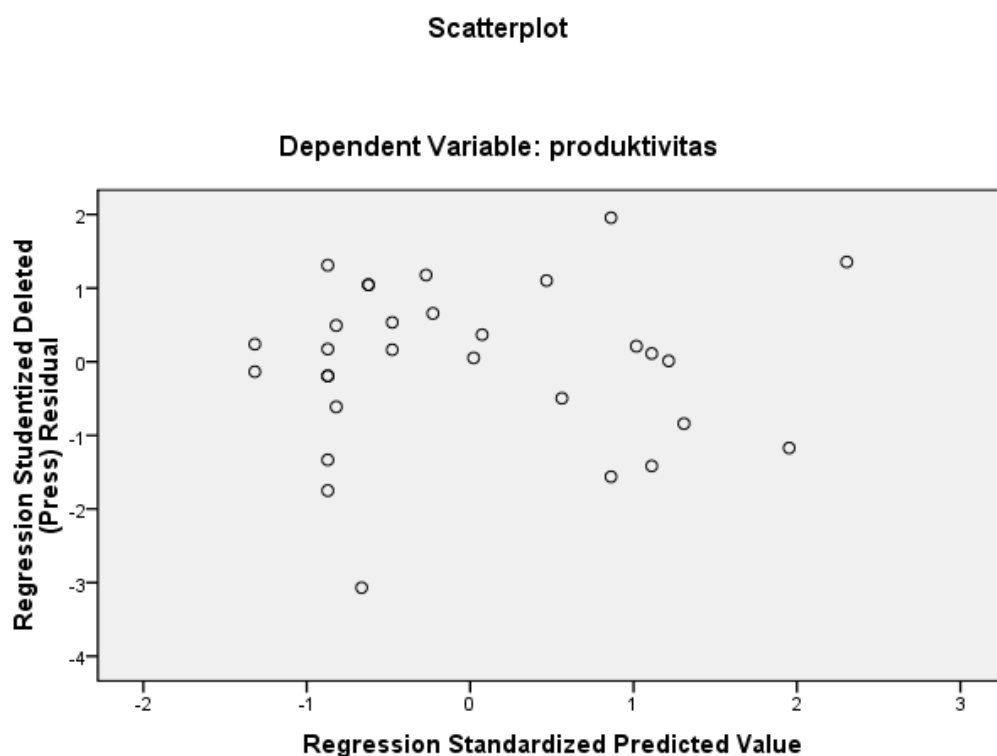
Jika dilihat pada tabel IV-9 diketahui bahwa variabel kemampuan (X_1) dan Motivasi (X_2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu $0,732 < 1$, atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu $1,366 < 10$.

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut

homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastistas.

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



Gambar IV- 2 . Heterokedastistas

Gambar diatas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian seperti yang dijabarkan adalah sebagai berikut :

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

a) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas

Tabel IV – 10

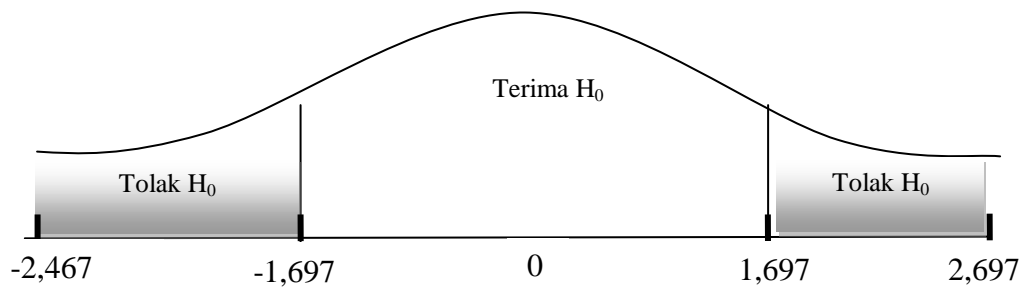
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.724	7.962		1.096	.283
	Kemampuan	.515	.209	.397	2.467	.020
	Motivasi	.650	.259	.404	2.509	.018

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel di atas terdapat pengaruh kemampuan terhadap produktivitas dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,467 > t_{tabel} 1,697$ dengan probabilitas sig. $0,02 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas (Y) pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan.

Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar : IV – 3.

Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Kemampuan Terhadap Produktivitas

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap produktivitas pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan.

b) Pengaruh Motivasi Terhadap produktivitas

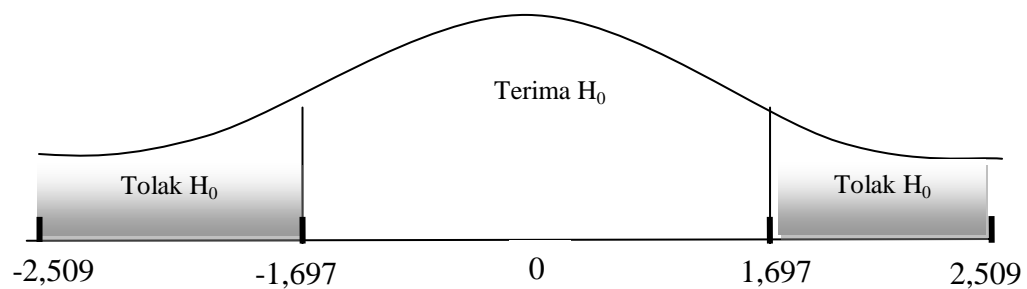
Tabel IV – 11.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.724	7.962		1.096	.283
Kemampuan	.515	.209	.397	2.467	.020
Motivasi	.650	.259	.404	2.509	.018

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas dengan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,509 > t_{tabel} 1,697$ dengan probabilitas sig. $0,018 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Kriteria Pengujian Hipotesi



Gambar IV – 4.
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap produktivitas

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan

2) Uji Simultan (F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV – 12.
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.327	2	98.664	12.840	.000 ^a
	Residual	207.473	27	7.684		
	Total	404.800	29			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kemampuan

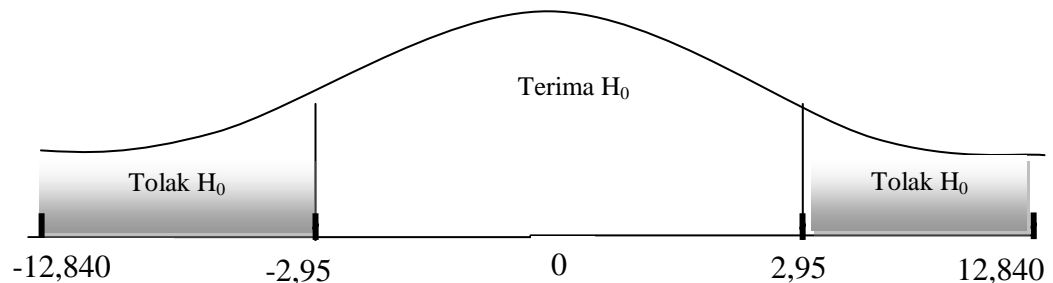
b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas terdapat pengaruh kemampuan kerja dan Motivasi terhadap produktivitas dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 12,840 \geq f_{tabel} 2,95$ dengan probabilitas $sig 0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol

(H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai.

Kriteria Pengujian Hipotesis



Gambar IV – 5.
Pengaruh kemampuan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan.

d. Koefisien Determinasi

Tabel IV – 13.

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	.698 ^a	.487	.450	2.77203	.487	12.840	2	27	.000	1.867

a. Predictors: (Constant), motivasi, kemampuan

b. Dependent Variable:
produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100 \% \\
 &= (0,487)^2 \times 100 \% \\
 &= 48,7\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. Terlihat nilai sekitar 48,7 % pengaruh yang ditimbulkan oleh kemampuan dan Motivasi, 51,3 % dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah pengaruh mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. berikut ini ada dua bagian utama yang akan dibahas dalam pengaruh temuan penelitian ini yang harus mampu menjawab segala pernyataan yang ada didalam rumusan masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Kemampuan (X_1) Terhadap produktivitas Karyawan (Y)

Hipotesis pertama menyatakan kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan. pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen . dalam pengujian secara parsial ini ditentukan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,467 > 1,697$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan dengan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013, hal. 146) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas adalah kemampuan. Kemampuan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika Wulandari (2016) yang menyimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan mengenai pengaruh kemampuan terhadap produktivitas karyawan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hipotesis kedua menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan. pengujian hipotesis ini dengan melihat hasil dari pengujian variabel independen secara parsial dengan variabel dependen . dalam pengujian secara parsial ini ditentukan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,509 > t_{tabel} 1,697$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H₀ sehingga H_a diterima. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014, hal. 330) menyatakan

bahwa adanya pengaruh signifikan antara hubungan motivasi dengan produktivitas yang dapat dilihat dari masalah kemampuan tergantung pada motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat. Hal tersebut juga didukung dengan hasil penelitian Fitri Ramadini Arista (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Kemampuan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas karyawan (Y)

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan, dengan nilai $f_{hitung} 12,840 \geq f_{tabel} 2,95$ dan f_{hitung} berada dipenolakan hipotesis nol (H_0) sehingga H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ika Wulandari (2016) dan Fitri Ramadini Arista (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Artinya bahwa semakin bagus kemampuan pegawai dan

semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin efisien produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat dan penelitian terdahulu yakni ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dan Kemampuan dan Motivasi dalam menjelaskan Produktivitas Kerja adalah sebesar 33,8 % sedangkan sisanya sebesar 62,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis membuat saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan hendaknya perusahaan memperhatikan kemampuan dan motivasi kerja karyawan, selain itu diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan kedua variabel tersebut agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.
2. Meningkatkan kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, maka hendaknya kemampuan kerja tersebut benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan kepada karyawan untuk terus meingkatkan kemampuan kerja dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan perusahaan.
3. Dalam meningkatkan produktivitas kerja hendaknya perusahaan dapat memberikan motivasi yang sesuai agar karyawan dapat lebih giat lagi dalam menjalankan pekerjaan,

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi, dkk (2013), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Medan, Umsupress.
- Burhanuddin Yusuf (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Edy Sutrisno (2009), *Manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013), *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Sullaida 2013, Pengaruh Kemampuan, Kepribadian dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Telkom Cabang Lhokseumawe. *Jurnal Visioner dan Srategis ivolume 1*, Maret 2013.
- Anidar KH 2015. Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natma. *Jurnal Manajemen Bisnis Vol VII No.3* September 2015.
- Dito Wahyuni 2014. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal administrasi Bisnis (JAB) Vol 11 No. 1* Juni 2014.
- Wibowo, (2015), *Perilaku Dalam Organisasi*, edisi kedua, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Mila Badriyah (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka setia.

Slamet Raharjo 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal of Management*, Volume 2 No.2
Maret 2016