

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIBUAH RAYA
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**NAMA : RINDIANI PANJAITAN
NPM : 1705160006
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 30 September 2021, Pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RINDIANI PANJAITAN
N P M : 1705160006
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIBUAH RAYA MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP)

Penguji II

(DODY SALDEN CHANDRA, SE., M.M)

Pembimbing

(EFRY KURNIA, SE., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

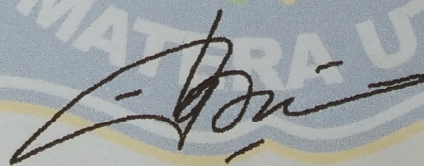
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RINDIANI PANJAITAN
N.P.M : 1705160006
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SIBUAH RAYA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukn dalam ujian mempertahankan

Medan, Agustus2021

Pembimbing Skripsi

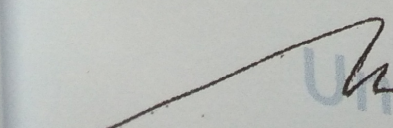


EFRYKURNIA, SE, M.Si

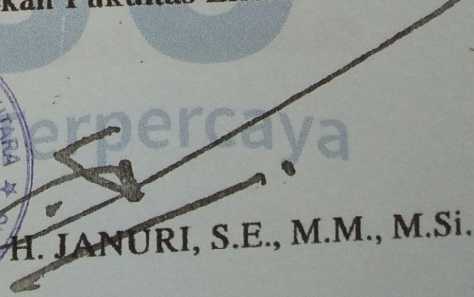
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Rindiani Panjaitan
N.P.M : 1705160006
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Efry Kurnia, SE, M. Si
Judul Penelitian : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sibuh Raya

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Permasalahan dan objek yang dijabarkan tidak jelas. suskkan pemasalahannya yang akan dikaji atau diteliti - Ganti variabel K3 dengan yang lebih relevan pada objek yang diteliti.	17/3/2021	
Bab 2	-Semua kutipan referensi tidak dibuat dengan mendeley (buat dengan mendeley). -Lihat pnduan penulisan untuk sumber kutipan -Masukkan gambar kerangka konseptual yang menghubungkan tiap-tiap variabel X dan Y pada penelitian-penelitian terdahulu.	17/3/2021	
Bab 3	-Indikator buat lebih rinci, dan definisi operasional tidak sama dengan definisi teori. -Masukkan tabel jumlah kayawan dan sumbernya, dan menentukan sampelnya berapa. -masukkan data populasi dalam tabel dan sumbernya serta tahunnya, dan mengambil seluruh data untuk sampel.	30/3/2021	
Bab 4	- Jabarkan hasil data olah hubungan antar variabelnya - Jabarkan lagi analisis data pada hasil oalha data uji t	17/9/2021	
Bab 5	- deskripsikan lagi maksud dari hasil analisis dari hasil olah data uji f dan uji t	17/9/2021	
Daftar Pustaka	- Sumber referensi belum semua dimasukkan, buat lebih rapi lagi.	17/3/2021 17/9/2021	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Skripsi, lanjut meja hijau	22/9/2021	

Medan, September 1, 2021

Disetujui Oleh

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

(Efry Kurnia, SE, M. Si)

ABSTRAK

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIBUAH RAYA MEDAN

Rindiani Panjaitan

Program Studi Manajemen

Email : rindipanjaitan4@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh positif variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (6,260) > t_{tabel} (1,987)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,130) > t_{tabel} (1,987)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. dan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sibuah Raya. Dengan nilai $F_{hitung} (62,113) > F_{tabel} (3.10)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai R Square sebesar 0,594 atau 59,4% yang artinya ada pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 59,4%, sedangkan sisanya 40,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, disiplin, kompetensi dan variabel lainnya. Populasi dari penelitian ini adalah para karyawan PT. Sibuah Raya yang berjumlah 88 orang karyawan, dengan masa kerja hingga 23 tahun, dimana dengan teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel jenuh, yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 88 karyawan PT. Sibuah Raya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh signifikan dan positif secara simultan kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sibuah Raya.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF WORK ABILITY AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SIBAH RAYA MEDAN

***Rindiani Panjaitan
Management Study Program
Email : rindipanjaitan4@gmail.com***

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work ability on employee performance, There is a positive effect of the work ability variable on the employee performance variable, which is indicated by $t_{count} (6.260) > t_{table} (1.987)$ with a significant value of 0.000. to determine the effect of leadership on employee performance shown $t_{count} (4.130) > t_{table} (1.987)$ with a significance value of 0.000 and to determine the effect of work ability and leadership together on employee performance at PT. Sibuah Raya. and to determine the effect of work ability and leadership together on the performance of employees of PT. Sibuah Raya. With a value of $F_{count} (62.113) > F_{table} (3.10)$ with a significance level of 0.000. Furthermore, the value of R Square is 0.594 or 59.4%, which means that there is an influence of work ability and leadership on employee performance by 59.4%, while the remaining 40.6% are other variables not examined by this study, for example compensation, discipline, competence and other variables. The population of this research is the employees of PT. Sibuah Raya totaling 88 employees, with a service period of up to 23 years, where the sample collection technique used is a saturated sample, where all members of the population are used as saturated samples, namely all employees, totaling 88 employees of PT. Sibuah Raya. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The analysis technique used in this study is multiple linear regression, classical assumptions, hypothesis testing and coefficient of determination. The results show that there is a significant and positive influence partially on work ability on employee performance, there is a significant and partially positive influence on leadership on employee performance and there is a significant and positive influence simultaneously on work ability and leadership on employee performance at PT. Sibuah Raya.

Keywords: Work Ability, Leadership and Employee Performancen

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmad dan hidayah-Nya kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan pada waktu yang ditetapkan. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Pada kesempatan berbahagia ini pula, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan keterbatasan ilmu yang ada pada peneliti. Maka dengan segala kerendahan hati peneliti ucapkan terima kasih secara khusus kepada : Kedua orang tercinta **Ayahanda Amin Panjaitan dan Ibunda Imah Saragih** yang telah memberikan kasih sayang, yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dukungan dan doa sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, dan juga kepada :

1. **Bapak Dr. Agussani, M.AP** selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. **Bapak Januri, SE, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. **Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. **Ibu Efry Kurnia, SE, M.Si** selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang banyak memberikan masukan, saran serta nasihat kepada peneliti.
5. Kepada Pimpinan PT. Sibuah Raya beserta seluruh karyawan yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
6. Kepada Biro Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
7. Kepada sahabat-sahabat saya yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada penulis

Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi kecil ini dapat menjadi alat yang besar dalam upaya kita meningkatkan kualitas pendidikan dan Allah SWT memberikan Rahmad kepada kita.

Wabillahaufiqwalhidayah Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, Februari 2021
Peneliti

RINDIANI PANJAITAN
NPM : 1705160006

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kinerja	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	7
2.1.1.2 Pengukuran Kinerja.....	8
2.1.1.3 Manfaat Pengukuran Kinerja	9
2.1.1.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.5 Indikator Kinerja	11
2.1.2 Kemampuan Kerja	13
2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja	13
2.1.2.2 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kemampuan	15
2.1.2.3 Jenis – Jenis Kemampuan	15
2.1.2.4 Indikator Kemampuan Kerja.....	17
2.1.3 Kepemimpinan.....	20
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan	20
2.1.3.2 Ciri-ciri Kepemimpinan	22
2.1.3.3 Tipe Kepemimpinan.....	22
2.1.3.4 Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan	27

2.1.3.5 Indikator Kepemimpinan.....	28
2.2 Kerangka Konseptual.....	30
2.3 Hipotesis	34
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Definisi Variabel Penelitian.....	35
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.4 Populasi dan Sampel	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Hasil Penelitian	47
4.1.1 Deskripsi Data.....	47
4.1.2 Karakteristik Responden.....	47
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian.....	49
4.1.4 Analisis Data.....	55
4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
4.1.6 Pengujian Hipotesis	59
4.1.7 Koefisien Determinasi	62
4.2 Pembahasan.....	63
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasional Variabel	35
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian	35
Tabel 3. 3 Proporsi Sampel Penelitian	37
Tabel 3. 4 Skala Pengukuran Likert.....	39
Tabel 3.5 Uji Validitas Instrumen Kemampuan Kerja	40
Tabel 3.6 Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan	40
Tabel 3.7 Uji Validitas Instrumen Kinerja.....	41
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.1 Skala Likert.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Pendidikan.....	49
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Kemampuan Kerja.....	49
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan.....	51
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.10 Uji t	60
Tabel 4.11 Uji F	61
Tabel 4.11 Koefisien Detrminasi	62
Tabel 4.12 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
Gambar 2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	32
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	34
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	45
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	46
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	55
Gambar 4.2 P-Plot.....	56
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	58
Gambar 4.4 Hasil Kurva Pengujian Hipotesis	60
Gambar 4.5 Hasil Kurva Pengujian Hipotesis	61
Gambar 4.6 Hasil Kurva Pengujian Hipotesis	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari kinerja sumber daya manusia atau karyawannya. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa jauh karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2016:67), bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik. Untuk itu pembinaan pegawai tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan (Wahyutomo, Habsji, & Mukzam, 2014).

Kemampuan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, Menurut Sutrisno (2014:145) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu; kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; tingkat motivasi kerja. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang sangat rendah walau mempunyai motivasi yang tinggi, akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan orang yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan tingkat motivasi yang sama. Sebaliknya seseorang yang mempunyai

kemampuan yang tinggi tetapi dengan motivasi yang lebih rendah akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah dibandingkan seseorang yang mempunyai kemampuan yang sama tetapi dengan motivasi yang lebih tinggi.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan juga dapat berupa skill (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena skill adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan dengan kemampuan tinggi akan meningkatkan kinerja (Horas, 2012).

Selain kemampuan kerja, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan atau *leadership* didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Maka kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama (Khairizah, Noor, & Suprpto, 2017).

Menurut Nawawi (2013:153), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

Dengan adanya suatu sistem kepemimpinan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kergiatan dalam organisasi terutama

masalah kinerja. Karena sikap seorang pemimpin merupakan suatu bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja karyawan yang buruk, sehingga kinerja suatu perusahaan dapat lebih baik lagi tentunya. Selain mampu membuat taktik dan strategi yang jitu, seorang pemimpin juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sebab terlambat dalam mengambil keputusan dapat merugikan organisasi disamping mengingat para pesaing, demikian juga salah dalam mengambil keputusan tentunya juga berhadapan dengan sejumlah konsekuensi seperti dana, waktu, dan tenaga (Bahagia, Pratami Putri, & Rizdwansyah, 2018).

PT. Sibuah Raya adalah investasi asing di bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini didirikan di bawah Mr. Karl O.F.Schneider, mantan Konsul Kehormatan Republik Federal Jerman. Perusahaan didirikan berdasarkan hukum investasi asing Republik Indonesia, dan didirikan pada tanggal 8 Mei 2000. Sejak itu perusahaan telah berinvestasi di perkebunan kelapa sawit ladang hijau di Provinsi Sumatera Utara di Kecamatan Padang Lawas dan perbatasan barat Kota Sibuhuan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Febriansyah, Sumarmi, & Haryono (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan kepemimpinan secara terpisah maupun bersama-sama, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dimana dari riset pendahuluan yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan dalam tingkat kinerja diantaranya adanya beberapa karyawan dengan pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang telah ditetapkan. selain itu juga masih ada beberapa karyawan yang kurang optimal dalam bekerja, hal ini

terjadi dikarenakan belum ditempatkannya karyawan sesuai dengan kemampuannya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak optimal.

Selain itu sebagian karyawan yang menilai cara pimpinan kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan karyawan, sehingga terkadang terdapat perilaku pimpinan yang kurang bisa menjadi panutan bagi bawahannya tetapi menjadi alasan pembenar bagi bawahan, diantara masih adanya karyawan yang datang terlambat ke kantor, mangkir kerja dan berbagai penyalahgunaan kekuasaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan juga masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja yang kurang harmonis dan interaksi antar pegawai tidak berjalan dengan baik lagi dan mempengaruhi gerak langkah organisasi dalam mencapai tujuan/target, selain itu juga pimpinan perusahaan cenderung otoriter dalam memberikan masukan kepada karyawan, sehingga terkadang karyawan harus mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sibuah Raya”**

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ditemukan pada PT. Sibuah Raya dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Beberapa karyawan dengan pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2. Belum ditempatkannya karyawan sesuai dengan kemampuannya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak optimal.
3. Perilaku pimpinan yang kurang bisa menjadi panutan bagi bawahannya

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan operasional dalam penelitian ini adalah membahas pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sibuah Raya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah penulis uraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sibuah Raya ?
3. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sibuah Raya ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sibuah Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sibuah Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sibuah Raya.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Sibuah Raya penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, sehingga kesedpannya diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan kebijakan strategi perusahaan secara efektif di waktu yang akan datang.
2. Bagi penulis hasil penelitian ini dapat memberikan atau memperoleh wawasan bagi peneliti yang akan meneliti di waktu yang akan datang.
3. Bagi Universitas untuk membuat referensi bacaan perpustakaan dan baha referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Menurut Muis (2013:19), kinerja adalah suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil yang sekejap saja. Kinerja dipandang sebagai suatu proses. Menurut Nawawi (2013:62), mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi factor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2016:67), menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2016:94), mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur karyawan nya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari karyawan nya.

2.1.1.2 Pengukuran Kinerja

Menurut Nawawi (2013:63), bahwa : Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Menurut Rahmawanti, Swasto, & Prasetya (2014), menyatakan level atas dari struktur organisasi memerlukan kualitas informasi kinerja dengan karakteristik yaitu

1. Pengukuran kualitas
2. Pengukuran kuantitas
3. Pengukuran ketepatan waktu

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Pengukuran kualitas

yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

2. Pengukuran kuantitas

yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.

3. Pengukuran ketepatan waktu

merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan pengukuran kinerja yang umum di kemukakan menurut (Robbins, 2015:49), adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas
2. Efektivitas
3. Peringkat industri dan perusahaan.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Produktivitas

Jumlah barang atau jasa yang diproduksi di bagi input yang dibutuhkan untuk menghasilkan output tersebut.

2. Efektivitas

Pengukuran kesesuaian tujuan organisasi dan seberapa baik tujuan tersebut dapat dicapai.

3. Peringkat industri dan perusahaan.

Cara yang umum bagi manajer untuk mengukur kinerja perusahaan.

2.1.1.3 Manfaat Pengukuran Kinerja

Menurut Nawawi (2013:64), manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

1. Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.

2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati
3. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
4. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
5. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi

Sedangkan manfaat pengukuran kinerja yang baik menurut Yuwono, (2010:31), adalah :

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.
2. Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*)
4. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut.

2.1.1.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wijaya (2017), faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan tiga faktor, yaitu yang meliputi :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan

demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup

2. Tingkat usaha yang dicurahkan Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.
3. Dukungan organisasi Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

Menurut Kuswandi (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kualitas dan kemampuan karyawan
2. Keselamatan dan kesehatan kerja
3. Motivasi
4. Lingkungan kerja
5. Kemampuan

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu menurut Menurut (Mangkunegara, 2016:75), menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan kerja
4. Sikap kerja

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan

3. Keandalan kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan karyawan memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip baik.

4. Sikap kerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Kasmir (2017:208), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

2.1.2 Kemampuan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki

kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global.

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Thoha, 2011:128). Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan (Kaleta, 2010:170).

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik (Soelaiman, 2010:112). Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins & Judge, 2011:57). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang

dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kemampuan

Menurut mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai – nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional (Wibowo, 2011:79)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

- 1) Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
- 2) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2017:87) .

2.1.2.3 Jenis – Jenis Kemampuan

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R.Katz, dalam Moenir 2010:112), yaitu:

- 1) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
- 2) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
- 3) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Memberikan 5 (lima) kategori kemampuan yang terdiri dari *task achievement, relationship, personal attribute, managerial dan leadership* yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Wibowo, 2011:81):

- 1) *Task achievement.*
- 2) *Relationship.*
- 3) *Personal attribute.*
- 4) *Managerial.*
- 5) *Leadership.*

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Seperti, orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan, berkelanjutan, dan keahlian teknis.
- 2) *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Seperti, kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan,

penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.

- 3) *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* meliputi, integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
- 4) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa; memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
- 5) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi yang berkenaan dengan leadership meliputi; kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar dan nilai-nilai.

2.1.2.4 Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator. Menurut (S. Robbins & Judge, 2011:59) Indikator kemampuan kerja sebagai berikut :

- 1) Kesanggupan Kerja
- 2) Pendidikan
- 3) Masa Kerja

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

- 3) Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja (Gibson, 2011:171) :

- 1) Kemampuan berinteraksi yang meliputi indicator:
 - a) Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi
 - b) Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif

- c) Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja
 - d) Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan.
- 2) Kemampuan konseptual (*Conceptual ability*)
- a) Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi
 - b) Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas
 - c) Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya
 - d) Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi
- 3) Kemampuan Teknis
- a) Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif
 - b) Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu
 - c) Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran
 - d) Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi akan sangat membantu dalam mengatasi masalah dan terutama masalah yang berhubungan dengan bawahan atau karyawan. Kepemimpinan yang baik harus disesuaikan dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang ada di lingkungannya. Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk mempengaruhi atau mengatur dan mengubah perilaku seseorang untuk bertindak sesuai dengan arahan pemimpin.

Menurut Nawawi (2013:19), kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Kepemimpinan menurut Ishak (2010:69), dibedakan antara kepemimpinan yang dibatasi oleh anggaran dengan yang sadar akan laba. Para pemimpin yang dibatasi oleh anggaran akan mengevaluasi bawahannya berdasarkan pada seberapa baik tujuan jangka pendek dicapai. Sebaliknya, para pemimpin yang sadar akan laba lebih memperhatikan kesuksesan jangka panjang dan tidak terlalu menekankan pada kepatuhan yang kaku pada anggaran sekarang.

Menurut Tampubolon (2010:110), menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Ishak (2010), untuk

dapat mempraktikkan kepemimpinan secara efektif, manajer atau atasan harus memperhatikan dan menyesuaikan dengan tingkat perkembangan bawahannya.

Menurut Nawawi (2013:19), kata pemimpin berarti orangnya dan kepemimpinan adalah kegiatannya. Dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Sedangkan Bismala, Arianty, & Farida (2015), mengatakan kepemimpinan bagian dari manajemen, tetapi tidak semuanya, misalnya para manajer perlu membuat rencana dan mengorganisasi, tetapi yang diminta pemimpin hanyalah agar mereka mempengaruhi orang lain untuk ikut. Kepemimpinan adalah kesanggupan untuk membujuk orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan intuisitas. Faktor manusialah yang mengikat suatu kelompok dan menggerakkannya ke arah sasaran. Tindakanlah yang membuat sukses semua potensi yang terdapat dalam organisasi dan orang-orangnya.

Menurut Alma (2011:96), mengatakan kepemimpinan merupakan sebuah perjalanan pembelajaran. Perjalanan menjadi seorang pemimpin membutuhkan cara berfikir yang baru, keahlian baru dan kebiasaan baru. Semakin tinggi posisi seseorang, makin besar tanggung jawab makin besar dampak potensialnya.

Dari pengertian para ahli di atas dapat ditarik suatu kesimpulan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai.

2.1.3.2 Ciri-ciri Kepemimpinan

Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan. Menurut Bismala et al. (2015:78), mengemukakan bahwa ciri-ciri yang perlu dimiliki pemimpin ada tiga bentuk yaitu :

1. Pengetahuan yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan
2. Sifat bergabung, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sifat yang antisipasi, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integrative.
3. Kemampuan untuk tumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgent dan yang penting, keterampilan mendidik dan berkomunikasi secara efektif.

Menurut Khairizah et al. (2017), mengemukakan bahwa ada sebelas peranan kepemimpinan merupakan hubungan dimana diri individu atau individu pemimpin, memengaruhi orang-orang lain untuk mau bekerja sama secara suka rela, sehubungan dengan tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.3 Tipe Kepemimpinan

Menurut Kartini (2010:78), tipe-tipe kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin adalah:

1. Kepemimpinan Pribadi
2. Kepemimpinan Non – Pribadi
3. Kepemimpinan Otoriter
4. Kepemimpinan Kebapakan
5. Kepemimpinan Demokratis
6. Kepemimpinan Bakat

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Pribadi

Pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahan sehingga tercipta hubungan pribadi yang intim.

2. Kepemimpinan Non – Pribadi

Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

3. Kepemimpinan Otoriter

Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang-wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan karena tanggung jawab tetapi lebih karena rasa takut.

4. Kepemimpinan Kebapakan

Tipe kepemimpinan ini tidak memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk bisa mengambil keputusan sendiri karena selalu dibantu oleh pemimpinnya.

5. Kepemimpinan Demokratis

Dalam setiap permasalahan pemimpin selalu menyertakan pendapat para bawahannya dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapatnya selalu diperhitungkan.

6. Kepemimpinan Bakat

Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain, dan diikuti oleh orang lain.

Menurut Siagian (2010:112), tipe-tipe kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin adalah:

1. Tipe Kharismatis
2. Tipe Paternalistis dan Maternalistis
3. Tipe Otokratis
4. Tipe Militeristis
5. Tipe *Laissez-Faire*
6. Tipe Populistis
7. Tipe Administratif dan Eksekutif
8. Tipe Demokratis

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Tipe Kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa sehingga ia mempunyai pengikut yang berjumlah sangat besar. Kesetiaan dan kepatuhan pengikutnya timbul dari kepercayaan terhadap pemimpin itu. Pemimpin dianggap mempunyai kemampuan yang diperoleh dari kekuatan Tuhan Yang Maha Esa.

2. Tipe Paternalistis dan Maternalistis

Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis beranggapan bahwa bawahan atau pengikutnya belum dewasa. Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis, dengan sifat-sifat antara lain :

- a. Bersikap terlalu melindungi.
- b. Jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- c. Tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- d. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

3. Tipe Otokratis

Pemimpin tipe Otokrasi merupakan pemimpin yang berpikir bahwa organisasi adalah miliknya. Seorang pemimpin Otokrasi lebih bertindak diktator dan menggerakkan bawahannya dengan paksaan dan ancaman. Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal, setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

4. Tipe Militeristis

Tipe kepemimpinan ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan Otokratis tapi bukan kepemimpinan organisasi militer. Pemimpin yang tergantung pada suatu pangkat dan jabatan, senang pada formalitas yang berlebihan dan senang atas ceremonial untuk berbagai keadaan. Tipe ini lebih banyak menggunakan suatu sistem perintah atau komando terhadap bawahannya, menurut adanya disiplin keras dan kaku, tidak menghendaki saran, usul, sugesti dan kritikan-kritikan dari bawahan.

5. Tipe *Laissez-Faire*

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin yang tidak memberikan kepemimpinannya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas dan kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pimpinan.

6. Tipe Populistic

Berpegang teguh pada nilai masyarakat tradisional. Kepemimpinan ini juga mengutamakan penghidupan Nasionalisme. Misalnya Soekarno dengan pemahaman Marhaenisme. Tipe kepemimpinan Populistic ini member kesan tidak fleksibel, karena masih menggunakan nilai masyarakat tradisional sedangkan jaman semakin maju dan dunia perekonomian juga terus berkembang.

7. Tipe Administratif dan Eksekutif

Kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif dengan pengaturan waktu, fasilitas dan bahan di tempat kerja. Pemimpin tipe Administratif dan Eksekutif ini mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Tipe ini mengikuti perkembangan perekonomian sehingga dinilai lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan.

8. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan Demokratis mendasarkan bahwa manusia adalah makhluk termulia. Pimpinan Demokratis senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan. Pemimpin memberi kebebasan pada bawahan apabila melakukan kesalahan untuk kemudian diperbaiki agar tidak membuat kesalahan yang sama, berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses daripada dirinya dan memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kapasitas pribadinya.

2.1.3.4 Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas dalam organisasi seorang pemimpin pasti dipengaruhi berbagai factor. Menurut Amanah (2011), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Faktor genetis
2. Faktor social
3. Faktor bakat

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Faktor genetis

Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

2. Faktor social

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.

3. Faktor bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

Sedangkan Menurut (Robbins, 2015:247), faktor yang sangat berperan dalam kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Pemimpin yang karismatik
2. Motivasi Inspirasional
3. Stimulasi intelektual
4. Pertimbangan individu

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Pemimpin yang karismatik

Pemimpin harus mampu menyihir bawahan untuk bereaksi mengikuti pemimpin. Dalam bentuk konkret kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi.

2. Motivasi Inspirasional

Yaitu karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut.

3. Stimulasi intelektual

Karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan masalah dengan cermat dan rasional

4. Pertimbangan individu

Karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya.

2.1.3.5 Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Suprpta, Sintaasih, & Riana (2015), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

1. Perilaku pemimpin yang menekankan pentingnya menjalin hubungan baik dengan seluruh jajaran organisasi.
2. Perilaku pemimpin yang hanya mengajukan tujuan yang ingin dicapai dan menyerahkan langsung kepada bawahannya bagaimana cara mencapainya
3. Perilaku pemimpin menekankan pentingnya tugas dan meminta bawahannya melaksanakannya dengan sebaik baiknya
4. Perilaku pemimpin sering menekankan pentingnya efisiensi dan meminta bawahannya untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin.

Menurut Kiswanto (2010:165), menyatakan bahwa indikator dalam kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Kepribadian
3. Pengalaman
4. Intelektual.
5. Lingkungan.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kemampuan, upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai
2. Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan
3. Pengalaman, merupakan kondisi di mana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal-hal yang mendesak.
4. Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan di dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing.
5. Lingkungan kerja, kemampuan menciptakan lingkungan kerja oleh pemimpin dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan di dalam maupun di lapangan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja dengan Kinerja

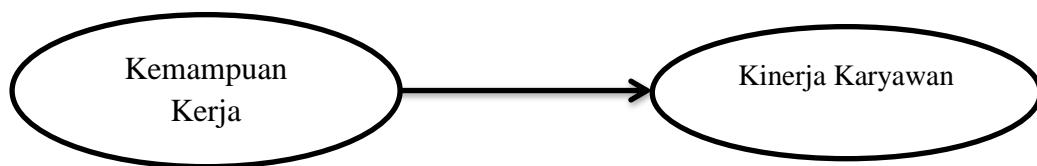
Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Menurut (H. dan M. M. H. Nawawi, 2012) kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada prestasi kerja karyawan.

Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif” banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai.

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para

karyawannya. Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu; kemampuan, perandai, dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; tingkat motivasi kerja.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021) dan (Jufrizen, 2017) dan bahwa ada pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja.



Gambar 2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

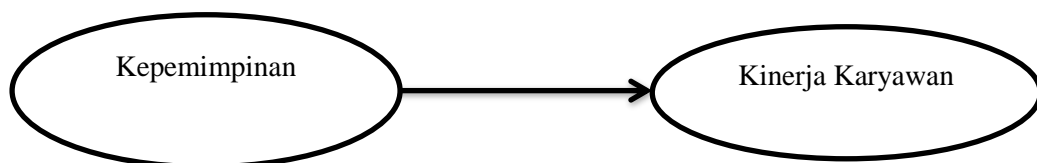
Seorang pemimpin yang tepat diperlukan untuk mempengaruhi karyawan agar berperan aktif yang dapat menjalankan tugasnya. Karyawan atau bawahan akan merasa diperhatikan jika pemimpin mereka peka terhadap kebutuhan dan keinginan mereka. Kinerja mereka akan positif jika pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan karyawan. Selain itu, pemimpin harus mendorong (memotivasi) dan membina setiap staf untuk berkembang secara optimal. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai penggerak dari keberhasilan kerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Risqon & Purwadi (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan. Kepemimpinan merupakan sebuah dorongan dari eksternal karyawan untuk

bekerja lebih baik, dimana seorang pemimpin yang terus mensuport karyawan untuk mencapai tujuan kerja instansi.

Demikian pula kepemimpinan berpengaruh kepada karyawan. Sehingga apabila kepemimpinan dalam instansi baik dan efektif maka kinerja karyawan yang ada digaris komandonya juga baik dan meningkat menuju tujuan-tujuan kerja organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Arianty (2016), yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Khairizah et al. (2017), yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Bahri (2018), yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Lubis (2020), yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mujiatun (2011), yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siagian & Khair (2018), yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

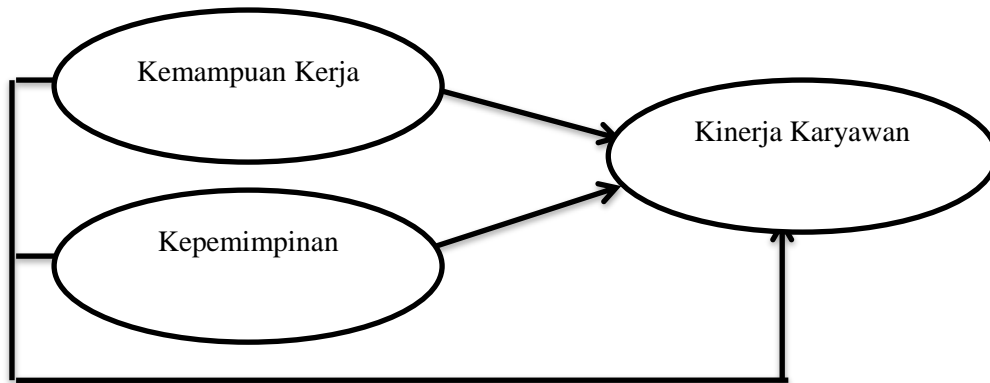
2.2.3 Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari kinerja sumber daya manusia atau karyawannya. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa jauh karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan itu sendiri. Hasil kerja karyawan dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dapat dilihat pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Fachrezi & Khair, 2020).

Menurut Mangkunegara (2016:67), bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan didalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti yang disebutkan oleh Kuswandi (2013), antaranya: kualitas dan kemampuan karyawan, keselamatan kesehatan kerja, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Febriansyah, Sumarmi, & Haryono (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan kepemimpinan secara terpisah maupun bersama-sama, berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Keterkaitan kemampuan kerja dan kepemimpinan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sibuah Raya dapat digambarkan pada gambar 2.1



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H₁ : Diduga ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sibuah Raya.
- H₂ : Diduga ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sibuah Raya.
- H₃ : Diduga ada pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sibuah Raya.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2013:78), merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

3.2 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2013). Variabel diartikan sebagai objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2010). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan kerja 4. Sikap kerja (Mangkunegara, 2016:75)	Likert
Kemampuan Kerja	Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman	1. Kesanggupan Kerja. 2. Pendidikan 3. Masa Kerja (Robbins & Judge, 2011:59)	Likert

Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai	1. Kemampuan 2. Kepribadian 3. Pengalaman 4. Intelektual 5. Lingkungan kerja (Kiswanto, 2010:165)	Likert
--------------	--	--	--------

3. 3. Tempat dan Waktu Penelitian

3. 3. 1. Tempat Penelitian

Penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian pada PT. Sibuah Raya di Medan, beralamat di JL. Mas Dulhak, No. 15, 12920, Anggrung, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20222

3. 3. 2. Waktu Penelitian

Adapun jadwal bagi penulis melakukan penelitian ini dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Jun-21				Jul-21				Agust-21				Sep-21			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Pra Riset		■														
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal								■								
5	Riset									■							
6	Penulisan Skripsi										■	■	■	■	■		
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	
8	Sidang Meja Hijau																■

3. 4. Populasi dan Sampel

3. 4. 1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dari penelitian ini adalah para karyawan PT. Sibuh Raya yang berjumlah 88 orang karyawan, dengan masa kerja hingga 23 tahun.

3. 4. 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dari sebagian data yang dianggap telah dapat mewakili seluruh populasi. Menurut (Sugiyono, 2013:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 88 karyawan tetap yang bekerja pada PT. Sibuh Raya, yang terdiri dari

Tabel 3.3
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Asisten Kepala	1 Orang
2	Bagian Produksi	32 Orang
3	Bagian Pemuat TBS	6 Orang
4	Bagian Perawatan	18 Orang
5	Bagian Teknik	22 Orang
6	Bagian Keamanan	9 Orang
Jumlah Sampel		88 Orang

Sumber: PT. Sibuh Raya, 2020

Sumber data diatas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari PT. Sibuh Raya. Adapun penarikan sampel yang dilakukan dengan Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *Sampling Jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan semua populasi dijadikan sebagai sampel. Penarikan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di PT. Sibuh Raya dengan jumlah 88 karyawan.

3. 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau strategi yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Adapun cara untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengenai hal-hal atau variabel yang diteliti.

3. Kuesioner (Angket)

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*. Menurut (Sugiyono, 2013:85), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Likert

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

Setelah pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuisioner, maka yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan pengujian sebagai berikut:

a) **Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Arikunto, 2010). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Arikunto, 2010), sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- rx_y = Koefesien korelasi X dan Y
- N = Banyaknya subjek penelitian
- X = Skor butir soal
- Y = Skor total.

(Arikunto, 2010).

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika nilai $sig-2\ tailed < \alpha$ sebesar 0,05, maka variabel tersebut valid.
2. Jika nilai $sig-2\ tailed > \alpha$ sebesar 0,05, maka variabel tersebut valid.

Berikut tabel hasil skor jawaban responden dari angka penulis sebarakan untuk validitas data, dimana untuk variabel kemampuan kerja validitas datanya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Kemampuan Kerja (X₁)

No Pertanyaan	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,488	0,213	Valid
2.	0,568	0,213	Valid
3.	0,506	0,213	Valid
4.	0,553	0,213	Valid
5.	0,495	0,213	Valid
6.	0,553	0,213	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X₂)

No Pertanyaan	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,549	0,213	Valid
2.	0,541	0,213	Valid
3.	0,421	0,213	Valid
4.	0,486	0,213	Valid
5.	0,526	0,213	Valid
6.	0,426	0,213	Valid
7.	0,484	0,213	Valid
8.	0,464	0,213	Valid
9.	0,493	0,213	Valid
10.	0,583	0,213	Valid

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No Pertanyaan	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,342	0,213	Valid
2.	0,510	0,213	Valid
3.	0,546	0,213	Valid
4.	0,571	0,213	Valid
5.	0,705	0,213	Valid
6.	0,606	0,213	Valid
7.	0,543	0,213	Valid
8.	0,705	0,213	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

b) Uji Reliabilitas

Reliability (reliabilitas) berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu berwaktu. Reliabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Uji statistik *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya, yang dapat diukur dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Juliandi & Irfan, 2013)

Dimana:

r = reliabilitas instrument

k = banyak butir pernyataan

σ_t^2 = varians total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable.

Tabel 3.8
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kemampuan Kerja (X_1)	0,658	Reliabel
Kepemimpinan (X_2)	0,661	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,694	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument Kemampuan Kerja (Variabel X_1) sebesar 0,658 (reliabel), Instrument Kepemimpinan (variabel X_2) sebesar 0,661 (reliabel), Kinerja Karyawan (variabel Y) sebesar 0,694 (reliabel). Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

3. 6. Teknik Analisis Data

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

1. Asumsi Klasik

1.1 Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

1.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2018).

1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *Scaterplot*. Jika variabel bebas signifikan secara

statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2018). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
X_1	= Kemampuan Kerja
X_2	= Kepemimpinan
b_1, b_2	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

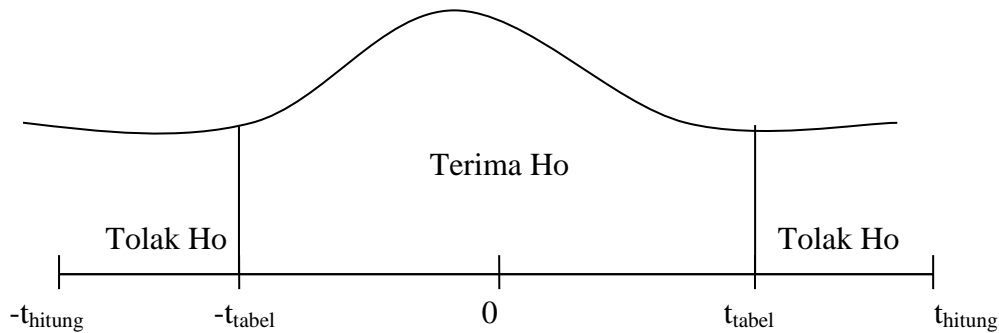
Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2018). Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

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

(Juliandi & Irfan, 2013)

Dimana: t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi
 n = Jumlah sampel.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

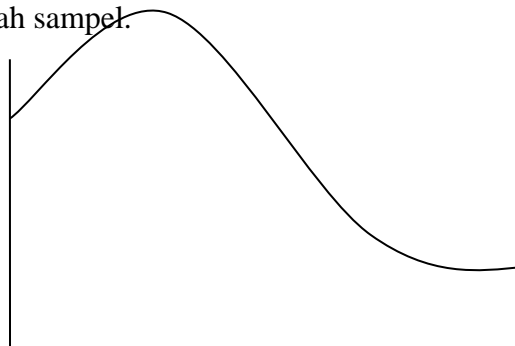
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2018).

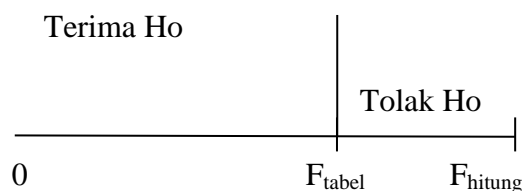
Menghitung nilai signifikan F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-2)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

(Juliandi & Irfan, 2013)

Dimana: F = Tingkat Signifikan
 R^2 = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah Variabel Independen
 n = Jumlah sampel.





Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

c. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu kemampuan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Uji determinan juga dilakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (Ghozali, 2018). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

(Juliandi & Irfan, 2013)

Dimana: D = Koefisien Determinan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sibuah Raya. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah Kemampuan Kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah Kepemimpinan, dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 88 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

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

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung Kemampuan Kerja (X_1) Kepemimpinan (X_2), maupun Kinerja Karyawan (Y).

4.1.2 Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	53 orang	60%
2	Perempuan	35 orang	40%
	Jumlah	88 orang	100%

Sumber : PT. Sibuah Raya (2021)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 53 orang laki-laki (60%) dan perempuan sebanyak 35 orang (40%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	31 orang	35%
2	31-40	40 orang	45%
3	41-50	15 orang	17%
4	Diatas 51	2 orang	2%
	Jumlah	88 orang	100%

Sumber : PT. Sibuah Raya (2021)

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 40 orang (45%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 2 orang (2%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	13 orang	15%
2	D-3	15 orang	17%
3	Strata-1	54 orang	61 %
4	Strata-2	6 orang	7%
	Jumlah	88 orang	100%

Sumber : PT. Sibuah Raya (2021)

Dari tabel dapat di dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 54 orang (61%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 6 orang (7%). Karena pada saat ini standart penerimaan pegawai di PT. Sibuah Raya yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kemampuan kerja pada PT. Sibuah Raya.

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kemampuan Kerja (X₁)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	52	59	27	31	9	10	0	0	0	0	88	100
2	56	64	30	34	2	2	0	0	0	0	88	100
3	48	55	33	38	7	8	0	0	0	0	88	100
4	57	65	23	30	5	6	0	0	0	0	88	100
5	56	64	28	32	4	5	0	0	0	0	88	100
6	53	60	33	38	2	2	0	0	0	0	88	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin, mayoritas responden menjawab sangat setuju 52 orang dengan presentase sebesar 59%
2. Dari jawaban kedua mengenai selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 56 orang dengan presentase sebesar 64%
3. Dari jawaban ketiga mengenai memiliki pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48 orang dengan presentase sebesar 55%
4. Dari jawaban keempat mengenai memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 57 orang dengan presentase sebesar 65%
5. Dari jawaban kelima mengenai mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 56 orang dengan presentase sebesar 64%
6. Dari jawaban keenam mengenai mampu mengurangi kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan masa kerja yang sudah lama, mayoritas responden menjawab sangat setuju 53 orang dengan presentase sebesar 60%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kemampuan kerja yang ada pada PT. Sibuh Raya dengan jumlah responden sebanyak 88 karyawan dengan 6 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarakan oleh peneliti,

responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai Kepemimpinan pada PT. Sibuh Raya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	52	59	28	32	8	9	0	0	0	0	88	100
2	50	57	30	34	8	9	0	0	0	0	88	100
3	42	48	38	43	8	9	0	0	0	0	88	100
4	52	59	27	31	9	10	0	0	0	0	88	100
5	48	55	37	42	3	3	0	0	0	0	88	100
6	51	58	33	38	4	5	0	0	0	0	88	100
7	48	55	32	36	8	9	0	0	0	0	88	100
8	52	59	29	33	7	8	0	0	0	0	88	100
9	44	50	36	41	8	9	0	0	0	0	88	100
10	48	55	33	38	7	8	0	0	0	0	88	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai Pemimpin memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 52 orang dengan presentase sebesar 59%
2. Dari jawaban kedua mengenai Pemimpin harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 50 orang dengan presentase sebesar 57%
3. Dari jawaban ketiga mengenai Pemimpin bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman, mayoritas responden menjawab sangat setuju 42 orang dengan presentase sebesar 48%

4. Dari jawaban keempat mengenai Pemimpin harus memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju 52 orang dengan presentase sebesar 59%
5. Dari jawaban kelima mengenai Pemimpin harus paham apa yang diharapkan dari karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 48 orang dengan presentase sebesar 55%
6. Dari jawaban keenam mengenai Pemimpin harus peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 51 orang dengan presentase sebesar 58%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai Pemimpin mampu membuat ide-ide yang dapat mengembangkan kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48 orang dengan presentase sebesar 55%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai Pemimpin selalu kritis atas setiap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 52 orang dengan presentase sebesar 59%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai Pemimpin harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 44 orang dengan presentase sebesar 50%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Pemimpin saya selalu memprioritaskan untuk pengembangan karir bawahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48 orang dengan presentase sebesar 55%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kepemimpinan yang ada pada PT. Sibuah Raya dengan jumlah responden sebanyak 88 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai kinerja karyawan adalah :

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	49	35	40	10	11	0	0	0	0	88	100
2	55	63	30	34	3	3	0	0	0	0	88	100
3	50	57	35	40	3	3	0	0	0	0	88	100
4	56	64	28	32	4	5	0	0	0	0	88	100
5	55	63	26	30	7	8	0	0	0	0	88	100
6	48	55	36	41	4	5	0	0	0	0	88	100
7	48	55	33	38	7	8	0	0	0	0	88	100
8	55	63	24	27	9	10	0	0	0	0	88	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 43 orang dengan presentase sebesar 49%
2. Dari jawaban kedua mengenai Selalu mengerjakan tugas sesuai dengankualitas yang diinginkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 55 orang dengan presentase sebesar 63%
3. Dari jawaban ketiga mengenai Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain, mayoritas

responden menjawab sangat setuju 50 orang dengan presentase sebesar 57%

4. Dari jawaban keempat mengenai Pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 56 orang dengan presentase sebesar 64%
5. Dari jawaban kelima mengenai harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 55 orang dengan presentase sebesar 63%
6. Dari jawaban keenam mengenai selalu melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja, mayoritas responden menjawab tidak sangat setuju 48 orang dengan presentase sebesar 55%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai siap melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48 orang dengan presentase sebesar 55%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai selalu melaksanakan instruksi atasan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 55 orang dengan presentase sebesar 63%

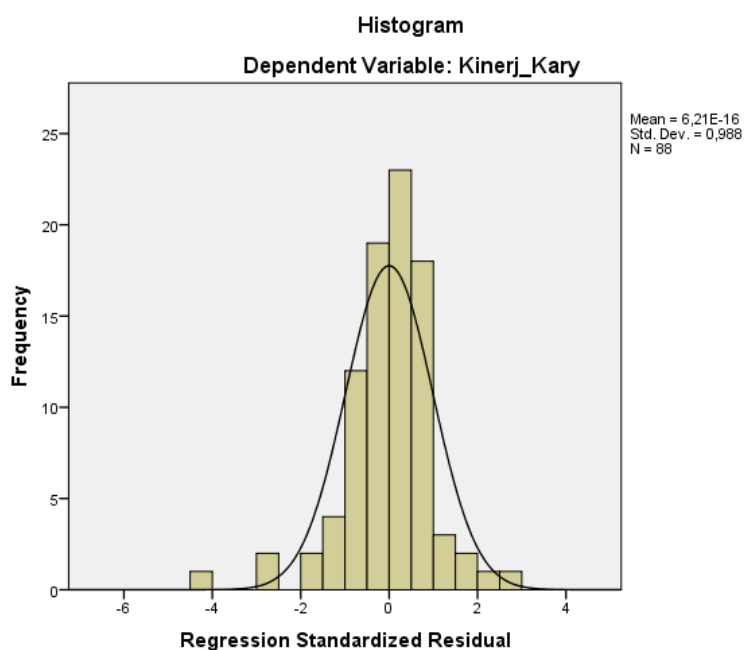
Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kinerja karyawan yang ada pada PT. Sibuh Raya dengan jumlah responden sebanyak 88 karyawan dengan 8 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

4.1.4 Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

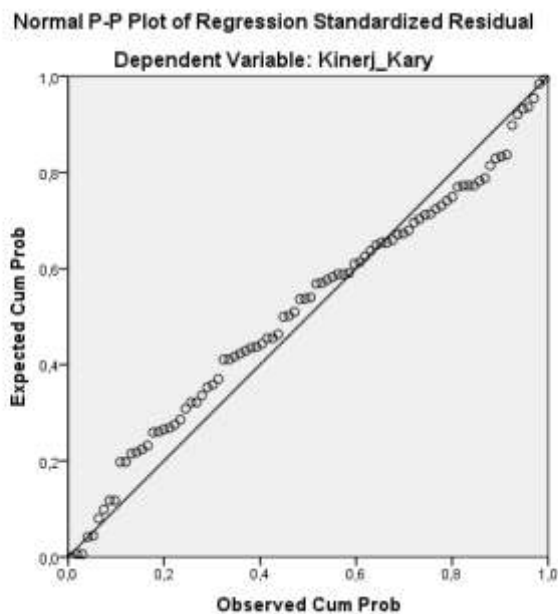
a. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan juga mengikuti arah garis diagonal atau juga dari grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2

Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan

nilai VIF >10. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kemamp_Kerj	,716	,562	,433	,686	1,458
Kepemimp	,638	,409	,286	,686	1,458

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

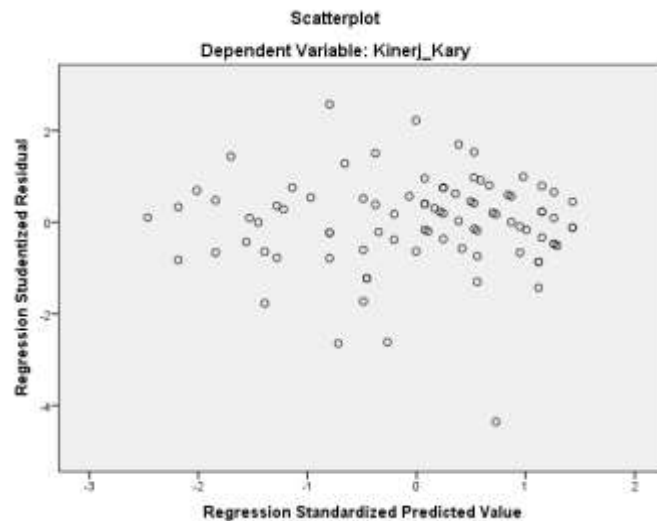
Pada Tabel 4.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a) Kemampuan Kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,686 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,458 lebih kecil dari 10.
- b) Kepemimpinan (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,686 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,458 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kemampuan kerja dan kepemimpinan bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas

4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,285	2,930		1,463	,147
Kemamp_Kerj	,670	,107	,523	6,260	,000
Kepemimp	,302	,073	,345	4,130	,000

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,285 + 0,670 X_1 + 0,302 X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,285 apabila variabel kemampuan kerja dan kepemimpinan hasilnya bersifat konstan atau bernilai 0, maka kinerja karyawan pada perusahaan adalah sebesar 4,285.
- 2) Nilai koefisien kemampuan kerja (X_1) sebesar 0,670 menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki hubungan signifikansi yang positif sebesar 0,670, maka jika kemampuan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 67%.
- 3) Nilai koefisien kepemimpinan (X_2) sebesar 0,302 menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan signifikansi yang positif sebesar 0,302, maka jika kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 30,2%.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

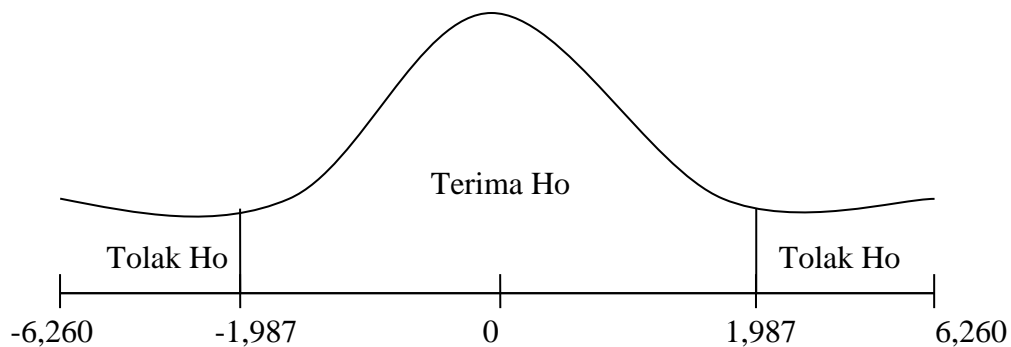
Tabel 4.10
Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,285	2,930		1,463	,147
Kemamp_Kerj	,670	,107	,523	6,260	,000
Kepemimp	,302	,073	,345	4,130	,000

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kemampuan kerja diperoleh $t_{hitung} (6,260) > t_{tabel} (1,987)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

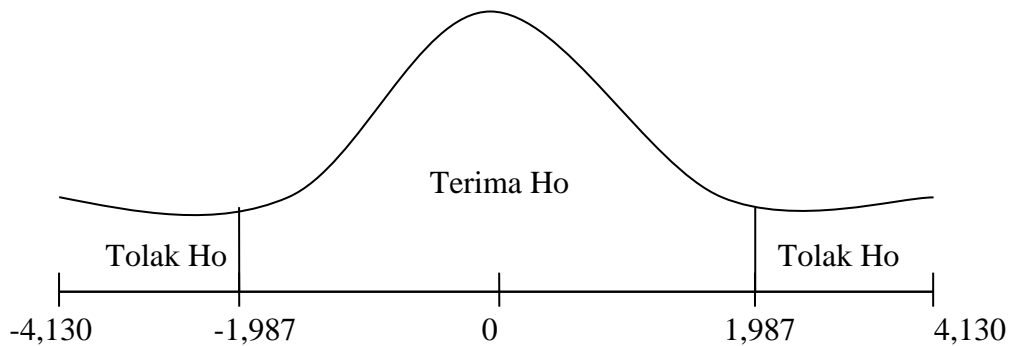
Dan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} (4,130) > t_{tabel} (1,987)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Uji F

ANOVA^a

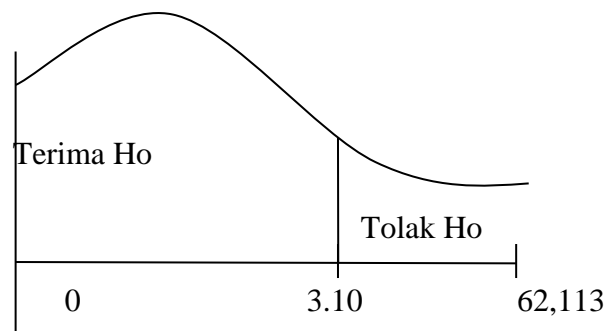
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403,520	2	201,760	62,113	,000 ^b
	Residual	276,105	85	3,248		
	Total	679,625	87			

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

b. Predictors: (Constant), Kepemimp, Kemamp_Kerj

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (62,113) > F_{tabel} (3,10)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F sebagai berikut :



Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Hipotesis

4.1.7 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,771 ^a	,594	,584	1,80230	2,152

a. Predictors: (Constant), Kepemimp, Kemamp_Kerj

b. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,584 yang berarti bahwa ada hubungan antara kemampuan diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,594 atau 59,4% yang artinya ada pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 59,4%, sedangkan sisanya 40,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, disiplin, kompetensi dan variabel lainnya, dengan tingkat hubungan kuat seperti dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.12
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap dengan Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (6,260) > t_{tabel} (1,987)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (kemampuan kerja) maka akan tinggi (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sibuah Raya.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Menurut (H. dan M. M. H. Nawawi, 2012) kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada prestasi kerja karyawan.

Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang

pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif' banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai.

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya. Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu; kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; tingkat motivasi kerja.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021) dan (Jufrizen, 2017) dan bahwa ada pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja

2. Pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,130) > t_{tabel} (1,987)$ dengan nilai

signifikansi sebesar 0,000. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (kepemimpinan) maka akan tinggi (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seorang pemimpin yang tepat diperlukan untuk mempengaruhi karyawan agar berperan aktif yang dapat menjalankan tugasnya. Karyawan atau bawahan akan merasa diperhatikan jika pemimpin mereka peka terhadap kebutuhan dan keinginan mereka. Kinerja mereka akan positif jika pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan karyawan. Selain itu, pemimpin harus mendorong (memotivasi) dan membina setiap staf untuk berkembang secara optimal. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai penggerak dari keberhasilan kerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Risqon & Purwadi (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan. Kepemimpinan merupakan sebuah dorongan dari eksternal karyawan untuk bekerja lebih baik, dimana seorang pemimpin yang terus mensupport karyawan untuk mencapai tujuan kerja instansi.

Demikian pula kepemimpinan berpengaruh kepada karyawan. Sehingga apabila kepemimpinan dalam instansi baik dan efektif maka kinerja karyawan yang ada digaris komandonya juga baik dan meningkat menuju tujuan-tujuan kerja organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Arianty (2016), yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada

penelitian yang dilakukan oleh Khairizah et al. (2017), yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Bahri (2018), yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Lubis (2020), yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mujiatun (2011), yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siagian & Khair (2018), yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sibuah Raya. Dengan nilai $F_{hitung} (62,113) > F_{tabel} (3,10)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R Square* sebesar 0,594 atau 59,4% yang artinya ada pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 59,4%, sedangkan sisanya 40,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, disiplin, kompetensi dan variabel lainnya.

Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari kinerja sumber daya manusia atau karyawannya. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja untuk

mengetahui seberapa jauh karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan itu sendiri. Hasil kerja karyawan dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dapat dilihat pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Fachrezi & Khair, 2020).

Menurut Mangkunegara (2016:67), bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan didalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti yang disebutkan oleh Kuswandi (2013), antaranya: kualitas dan kemampuan karyawan, keselamatan kesehatan kerja, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Febriansyah, Sumarmi, & Haryono (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan kepemimpinan secara terpisah maupun bersama-sama, berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sibuah Raya. Responden pada penelitian ini berjumlah 88 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. ditunjukkan thitung $(6,260) > t_{tabel} (1,987)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan thitung $(4,130) > t_{tabel} (1,987)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif secara simultan kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sibuah Raya. Dengan nilai Fhitung $(62,113) > F_{tabel} (3,10)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai R Square sebesar 0,594 atau 59,4% yang artinya ada pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 59,4%, sedangkan sisanya 40,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pihak karyawan haruslah ada langkah yang dilakukan oleh tiap-tiap individu yaitu diharapkan selalu berusaha tampil sebagai individu yang mempunyai kesadaran motivasi berprestasi yang tinggi dan senantiasa selalul memperbaiki diri agar terus dapat berkaya dan bersaing sebagai manusia yang utuh.
2. Pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok.
3. Untuk kemajuan perusahaan hendaknya karyawan lebih mampu dalam menjalankan pekerjaannya dengan skill yang dimilikinya, serta dapat memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun, dengan begitu akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya dibatasi dengan 2 variabel saja yaitu kemampuan kerja dan kepemimpinan yang memiliki teori terbatas
2. Adanya keterbatasan terkait dengan penggunaan kuesioner yang terkadang tidak menunjukkan jawaban berdasarkan kenyataan atau keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2013). *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Amanah, D. (2011). *Pengantar Manajemen*. Medan: UNIMED.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhamamadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 80–91.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahagia, R., Pratami Putri, L., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1, 100–105.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: Umsu Press.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Febriansyah, Sumarmi, S., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel Dimediasi Motivasi Kerja. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22(1), 21–28.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat* (7th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2011). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Horas, S. (2012). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Supervisor PT. Swabina Gatra Gresik. *Gema Ekonomi*, 1(2), 138–156.
- Ishak, A. (2010). *Manajemen Operasi*. Yogyakarta.: Graha Ilmu.

- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Citapustaka Media Perintis.
- Kaleta, D. (2010). Lifestyle Index and Work Ability. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 19(3), 170–177.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(7), 1268–1272.
- Kiswanto, M. (2010). , Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Ilmiah*.
- Kuswandi, S. E. (2013). Pengaruh Kesejahteraan, Kompensasi Dan Tunjangan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya. *Jurnal Media Mahardika*, 11(2), 1–11.
- Mangkunegara, A. . A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Muis, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Industri*. Bogor: IPB Press.
- Mujiatun, S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 11(1), 1–10.
- Nawawi, H. dan M. M. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta.: Gajahmada University Press.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.

- Nawawi, U. I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–9.
- Risqon, M., & Purwadi, D. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 35–43.
- Robbins, S., & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2015). *Manajemen Coulter Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Soelaiman. (2010). *Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja. Cetakan kedua*. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis. Edisi Revisi Cetakan 14*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 1(1), 430 – 442.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (6th ed.)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tampubolon, B. D. (2010). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(1), 106–115.
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wahyutomo, D., Habsji, T. Al, & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 1–9.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50.

Yuwono. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta.: Andi.

LAMPIRAN 1

Medan

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan
PT. Sibuah Raya Medan
di
Medan**

Perihal : **Permohonan Menjadi Responden Penelitian**

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **RINDIANI PANJAITAN**

NPM : **1705160006**

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen, saat ini sedang melakukan penelitian dibawah dengan judul penelitian adalah **Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sibuah Raya Medan.**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak mengganggu ketenangan kegiatan Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisioner ini, saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

**(RINDIANI
PANJAITAN)**

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

1. Berikan Jawaban Singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikan tanda checklist (√) pada kolom Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu

KUISONER PENELITIAN

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIBUAH RAYA MEDAN

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : 20 – 30 tahun 41 – 50 tahun

31 – 40 tahun Di atas 51

tahun

Jenjang Pendidikan : SMA S1

D3 S2

PETUNJUK PENGISIAN KUISONER

1. Mohon member tanda ceklis (√) pada jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i anggap yang paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Sesudah melakukan pengisian, mohon bapak / ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuisoner ini pertama kali

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

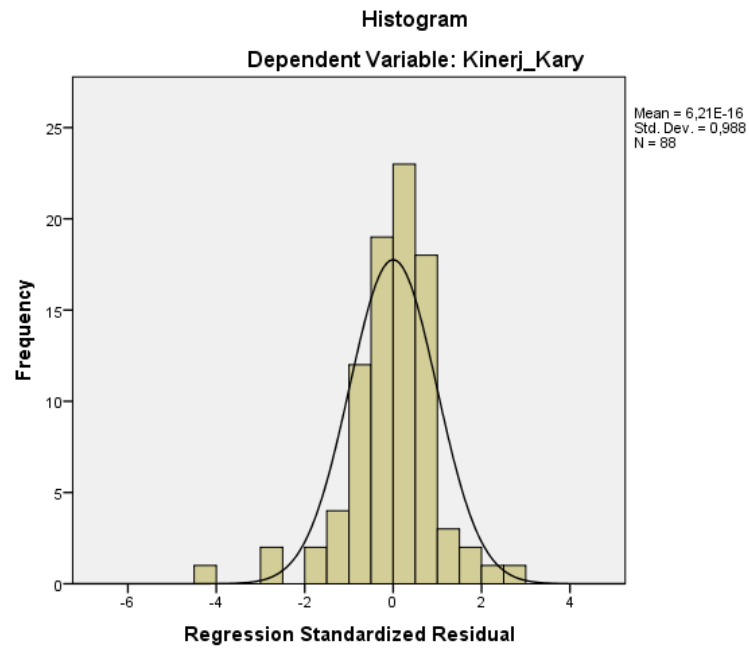
No	PERNYATAAN KEMAMPUAN KERJA	Penilaian				
	Kesanggupan Kerja	5	4	3	2	1
1.	Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin.					
2.	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
	Pendidikan					
3.	Saya memiliki pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan					
4.	Saya memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan					
	Masa Kerja					
5.	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman.					
6.	Saya mampu mengurangi kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan masa kerja yang sudah lama					
No	PERNYATAAN KEPEMIMPINAN	Penilaian				
	Kemampuan	5	4	3	2	1
1.	Pemimpin memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada karyawan dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin dalam perusahaan.					
2.	Pemimpin harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.					
	Kepribadian					
3.	Pemimpin bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.					
4.	Pemimpin harus memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas.					
	Pengalaman					
5.	Pemimpin harus paham apa yang diharapkan					

	dari karyawan pada saat melakukan penugasan					
6.	Pemimpin harus peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya					
	Intelektual					
7.	Pemimpin mampu membuat ide-ide yang dapat mengembangkan kemajuan perusahaan					
8.	Pemimpin selalu kritis atas setiap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan					
	Lingkungan kerja					
9.	Pemimpin harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan					
10.	Pemimpin saya selalu memprioritaskan untuk pengembangan karir bawahan.					
No	PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	Penilaian				
	Kualitas Kerja	5	4	3	2	1
1.	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
	Kuantitas Kerja					
3.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain					
4.	Pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan					
	Kehandalan kerja					
5.	Saya harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6.	Saya selalu melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja					
	Sikap kerja					
7.	Karyawan siap melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan.					
8.	Karyawan selalu melaksanakan instruksi atasan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan					

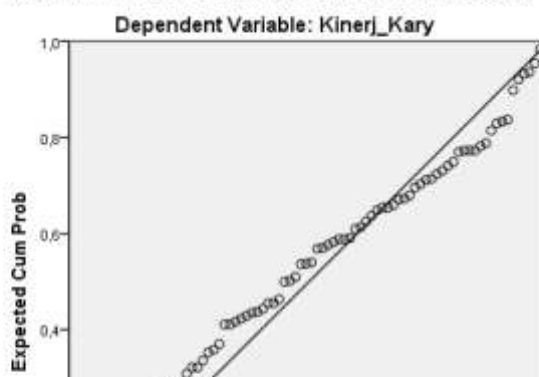
LAMPIRAN 2
HASIL OLAHAN DATA SPSS

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



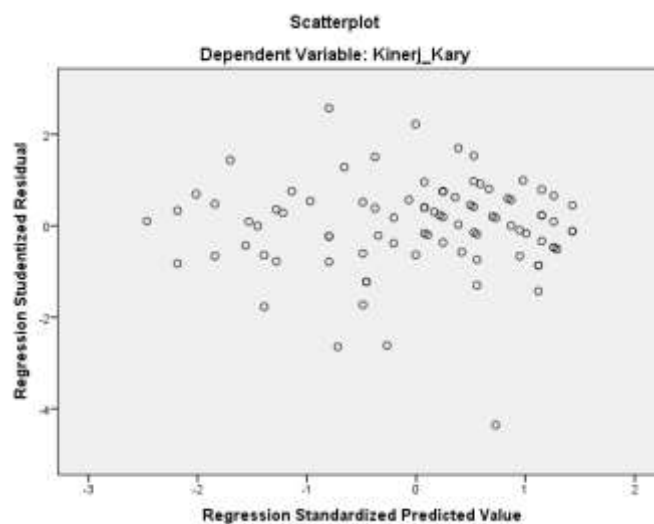
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kemamp_Kerj	,716	,562	,433	,686	1,458
Kepemimp	,638	,409	,286	,686	1,458

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

d. Uji Heteroskedastistitas



2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,285	2,930		1,463	,147
Kemamp_Kerj	,670	,107	,523	6,260	,000
Kepemimp	,302	,073	,345	4,130	,000

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,285	2,930		1,463	,147
Kemamp_Kerj	,670	,107	,523	6,260	,000
Kepemimp	,302	,073	,345	4,130	,000

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403,520	2	201,760	62,113	,000 ^b
	Residual	276,105	85	3,248		
	Total	679,625	87			

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

b. Predictors: (Constant), Kepemimp, Kemamp_Kerj

5. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,771 ^a	,594	,584	1,80230	2,152

a. Predictors: (Constant), Kepemimp, Kemamp_Kerj

b. Dependent Variable: Kinerj_Kary



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1411/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/27/1/2021

Kepada Yth.

Medan, 27/1/2021

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rindiani Panjaitan
NPM : 1705160006
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Judul 1 : Masih berkurangnya disiplin karyawan mengenai waktu kerja sehingga mengakibatkan kurangnya produktivitas kerja.
Judul 2 : Masih rendahnya perhatian perusahaan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan sehingga kurangnya kinerja karyawan.
Judul 3 : Masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawan sehingga mengakibatkan tingkat kerja karyawan rendah.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan
2. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Sibuah Raya

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Rindiani Panjaitan)



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

Jl. Kapten Mukhtar Bauri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PROGRAM STUDI BAKOR PENELITIAN





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : RINDIANI PANJAITAN
N.P.M : 1705160006
Dosen Pembimbing : EFRY KURNIA, SE, M. SI
Program Studi : MANAJEMEN
Konentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIBUAH RAYA MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	-Dalam penulisan Bab 1, urutkan diawali dari variabel Y lanjut X. -Tidak narapak fenomena masalahnya. -Masukkan satu paragraf mengenai tempat yang diteliti, dan masukkan permasalahanya.	17-03-2021	
BAB 2	-Semua kutipan referensi tidak dibuat dengan mendeley (buat dengan mendeley). -Kutipan lebih dari 3 baris buat menjorok kedalam dengan spasi 1. -Membuat panah kinerja menjadi satu. -Masukkan gambar kerangka konseptual yang menghubungkan tiap-tiap variabel X dan Y pada penelitian-penelitian terdahulu.	17-03-2021	
BAB 3	-Indikator buat lebih rinci, dan definisi operasional tidak sama dengan definisi teori. -Membuat tabel jumlah kayawan dan sumbernya, dan menentukan sampelnya berapa. -masukkan data populasi dalam tabel dan sumbernya serta tahunnya, dan mengambil seluruh data untuk sampel.	30-03-2021	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc. Proposal, Lanjut Sempro.	28-04-2021	

Medan, April 2021

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(H. JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(EFRY KURNIA, SE, M. SI)



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 220238

Nomor :/II.3-AU/UMSU-05/F/2021

Medan, 19 Syawal 1442 H

Lamp. :

31 Mei 2021 M

Hal : Undangan Pelaksanaan
Seminar Proposal

Kepada Yth, Bapak/Ibu Dosen
di,
MedanL



Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Ba'da salam, sehubungan dengan ini kami mengundang Bapak/Ibu Dosen untuk dapat hadir dalam pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi S-1 (Strata Satu) mahasiswa :

N a m a : Rindiani Panjaitan
N P M : 1705160006
Jurusan : MANAJEMEN
Telephone/Hp : 082166656986
Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sibuah Raya Medan

dilaksanakan pada :

Hari / Tgl : Rabu, 02 Juni 2021
Tempat : Media Online
Waktu : 09.00.Wib s/d selesai

dengan tim :

1. Jasman Saripuddin, SE., M.Si.	(Ketua)
2. Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.	(Sekretaris)
3. Efy Kurnia, SE, M. Si	(Pembimbing)
4. Muslih, SE., M.Si.	(Pembanding)

Demikian undangan Seminar Proposal Skripsi ini kami sampaikan atas perhatian serta kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Wassalam
Wakil Dekan I

Assoc.Prof.Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

Tembusan :

1. Perteinggal



MALIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kap. Muchtar Basri No. 3 (DST) 6624567 Ext. 304
Medan 20222

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 02 Juni 2021 telah dilaksanakan seminar Proposal Program Studi Manajemen mengenai hal-hal sebagai berikut:

Nama : Rindian Parjaitan
N.P.M. : 1705160006
Tempat/Tgl. Lahir : Margodadi, 04 September 1999
Alamat Rumah : Margodadi, Kelurahan Hutabayu, Kam. Hutabayu Raja Kuli, Sibulitangun
Judul Proposal : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sibulit Raya Medan

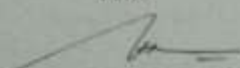
Diikuti / tidak diikuti (?)

Item	Komentar
Judul	Sudah Benar
Bab I	Sudah Benar
Bab II	-Pastikan kutipan Bab 1 dan 2 sudah memakai mendeley -Pada kerangka konseptual diwajibkan mengutip dari Dosen FEB pada setiap variabel
Bab III	Tambahkan atau jelaskan alamat tempat penelitian
Lainnya	Sudah Benar
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

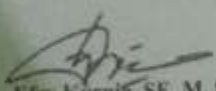
Medan, Rabu, 02 Juni 2021

TIM SEMINAR

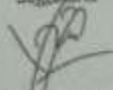
Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

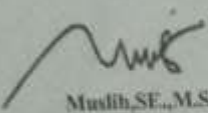
Pembimbing


Ery Kurnis, SE, M. Si

Sekretaris

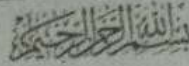

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Penbanding


Mudih, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kap. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 8624567 Ext. 304 Medan 225238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Rabu, 02 Juni 2021 menerangkan bahwa:

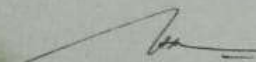
Nama : Rindiani Panjaitan
N.P.M. : 1705160006
Tempat/Tgl.Lahir : Margodadi, 04 September 1999
Alamat Rumah : Margodadi, Kelurahan Hutabayu, Kec. Hutabayu Raja Kab.
Judul Proposal : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sibuh Raya Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : E fry Kurnia, SE, M. Si

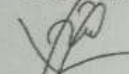
Medan, Rabu, 02 Juni 2021

TIM SEMINAR

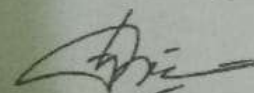
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

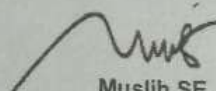
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

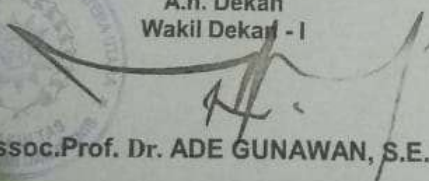

E fry Kurnia, SE, M. Si

Pembanding


Muslih, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I




Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 239 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2021 Medan, 01 Rajab 1442 H
 Lampiran : 13 Februari 2021 M
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
PT.Sibuh Raya
Jln.Mas Dulhak No.15
Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Rindiani Panjaitan
Npm : 1705160006
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sibuh Raya

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 239 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 13 Februari 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Rindiani Panjaitan
N P M : 1705160006
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sibuh Raya

Dosen Pembimbing : Efry Kurnia, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **11 Februari 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 01 Rajab 1442 H
 13 Februari 2021 M



Tembusan :
 1. Pritinggal



Dekan
H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



PT. SIBUAH RAYA

Jl. Masdulhak No.15
Medan 20152
North Sumatra
Indonesia

Tel. 061 - 4512343
Fax. 061 - 4518284
e-mail: adm@ptsibuhraya.com

No : 004A/CL-rh/II/21
Lamp. :-
Hal : Peretujuan Izin Riset Pendahuluan

Medan, 16 Pebruari 2021

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Medan

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Saudara No. 238,239/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 13 Pebruari 2021 perihal Izin Riset Pendahuluan, maka dengan ini kami yang bertanda tangan di bawah ini mewakili Direksi PT. Sibuah Raya menyetujui Mahasiswi yang tersebut di bawah ini :

1. Rindiani Panjaitan NIM : 1705160006
2. Dian Novita NIM : 1705160053

Melakukan Izin Riset di Perusahaan kami selama 30 (tiga) puluh hari kerja terhitung mulai tanggal 16 Pebruari 2021.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT. Sibuah Raya



Devy
Manager Admin



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTASEKONOMI DANBISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3(061) 6624567 Medan20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RINDIANI PANJAITAN
N.P.M : 1705160006
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SIBUAH RAYA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan

Pembimbing Skripsi

Medan, Agustus2021

EFRYKURNIA, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Rindiani Panjaitan
N.P.M : 1705160006
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Efrv Kurnia, SE, M. Si
Judul Penelitian : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sibuah Raya

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	-Permasalahan dan objek yang dijabarkan tidak jelas, suskkan pemasalahannya yang akan dikaji atau diteliti - Ganti variabel K3 dengan yang lebih relevan pada objek yang diteliti.	17/3/2021	
Bab 2	-Semua kutipan referensi tidak dibuat dengan mendeley (buat dengan mendeley). -Lihat pndaan penulisan untuk sumber kutipan -Masukkan gambar kerangka konseptual yang menghubungkan tiap-tiap variabel X dan Y pada penelitian-penelitian terdahulu.	17/3/2021	
Bab 3	-Indikator buat lebih rinci, dan definisi operasional tidak sama dengan definisi teori. -Masukkan tabel jumlah kayawan dan sumbernya, dan menentukan sampelnya berapa. -masukkan data populasi dalam tabel dan sumbernya serta tahunnya, dan mengambil seluruh data untuk sampel.	30/3/2021	
Bab 4	- Jabarkan hasil data olah hubungan antar variabelnya - Jabarkan lagi analisis data pada hasil oalha data uji t	17/9/2021	
Bab 5	- deskripsikan lagi maksud dari hasil analisis dari hasil olah data uji f dan uji t	17/9/2021	
Daftar Pustaka	- Sumber referensi belum semua dimasukkan, buat lebih rapi lagi.	17/3/2021 17/9/2021	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Skripsi, lanjut meja hijau	22/9/2021	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, September 2021
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Efrv Kurnia, SE, M. Si)