

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIMBA INDOSNACK  
MAKMUR**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu Program Studi  
Manajemen



**Oleh:**

**ANNA KURNIAWATI**

**NIM: 2015511075**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2020**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Simba Indosnack Makmur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui yaitu kuesioner (angket) penelitian yang diberikan kepada karyawan PT. Simba Indosnack Makmur. Sampel dari penelitian ini sebanyak 80 orang. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 16 dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis yang digunakan di dalam penelitian ini meliputi, Deskriptif Statistik, Analisis Data (uji Reliabilitas dan uji Validitas), uji asumsi klasik (Uji Normalitas, Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Linearitas, Uji Autokorelasi) Uji analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji uji statistik (Uji t, Uji F)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3) 4) Secara bersama-sama terdapat pengaruh antara Motivasi, Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Simba Indosnack Makmur

Kata Kunci : Motivasi, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan.



## ABSTRACT

*This study aims to determine whether motivation and work ability affect the performance of employees at PT. Simba Indosnack Makmur.*

*This study uses quantitative methods by processing primary data through the questionnaire (questionnaire) research given to employees of PT. Simba Indosnack Makmur. Samples from this study were 80 people. The data obtained were then processed using SPSS analysis tool version 16 and analyzed using multiple linear regression analysis. The analysis used in this study includes, Descriptive Statistics, Data Analysis (Reliability test and Validity test), classic assumption test (Test for Normality, Multicollinearity, Heteroscedasticity Test, Linearity Test, Autocorrelation Test) Multiple Linear Regression analysis test, Determination Coefficient Test statistical test (t test, F test)*

*The results showed that: 1) motivation partially influences employee performance. 2) Work Ability partially influences employee performance. 3) Together there is an influence between motivation, work ability on the performance of the employees of PT. Simba Indosnack Makmur*

*Keywords: Motivation, Work Ability, Employee Performance.*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Strata 1 (S1) di STIE IPWI JAKARTA.

Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis bersyukur kepada Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat dan segala keberkahan selama proses penyusunan skripsi. Penulis ingin berterima kasih kepada :

1. Bapak Ir. Jen Za Hans M.Sc, Ph.D selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi serta waktu, nasehat, ilmu, perhatian, asuhan selama penyusunan skripsi.
2. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti, SE., M.M, Selaku Ketua Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWI Jakarta
3. Bapak Dr. Suyanto, SE., M.M., M.Ak., CA, selaku ketua STIE IPWI Jakarta
4. Seluruh dosen STIE IPWI Jakarta yang telah memberikan ilmu, wawasan, nasehat, serta pengalaman yang tidak terlupakan kepada penulis.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





5. Seluruh staff perpustakaan STIE IPWI Jakarta yang telah banyak membantu kelancaran penulisan skripsi ini, terutama dalam hal pengadaan buku – buku referensi dan *literature* yang dibutuhkan.
6. Kedua orang tua, adik saya Bayu Rohim dan saudara – saudara yang telah memberikan perhatian dan kasih sayang serta doa yang selalu dipanjatkan untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seorang suami yang tersayang Muhammad Khoerul dan anak yang tercinta Aqila Faeyza P.K yang selalu memberikan semangat, cinta kasih, bantuan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Segenap keluarga dan sahabat-sahabat yang selalu ada dalam keadaan apapun terimakasih atas dukungan serta doanya.
9. Rekan – rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA, terkhusus kelas F11 dan F12 terkhusus untuk Desy Zulfatul A. dan Yohana Dian P.
10. Pihak lain yang tidak bias disebutkan satu persatu.

Kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian dikemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Jakarta, Februari 2020

Penulis  
Anna Kurniawati

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	Error! Bookmark not defined.
Halaman Orisinilitas.....	Error! Bookmark not defined.
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	Error! Bookmark not defined.
Halaman Pengesahan Skripsi .....	Error! Bookmark not defined.
Halaman Pernyataan .....	Error! Bookmark not defined.
<b>Motto</b> .....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	1
<i>ABSTRACT</i> .....	2
KATA PENGANTAR.....	3
DAFTAR ISI.....	5
DAFTAR TABEL.....	7
DAFTAR GAMBAR.....	8
BAB 1.....	9
PENDAHULUAN.....	9
1.1. Latar Belakang.....	9
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
BAB 2.....	10
LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Motivasi.....	13
2.1.3 Kemampuan Kerja.....	19
2.1.4 Kinerja.....	26
BAB 3.....	36
METODE PENELITIAN .....	36

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.1	Tempat Penelitian .....	36
3.2	Desain Penelitian .....	36
3.3	Operasional Variabel.....	37
3.4	Populasi dan Sampel .....	38
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	40
3.6	Instrumen Variabel Penelitian .....	40
3.7	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	41
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.9	Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
3.10	Uji Koefisien Determinasi.....	44
3.11	Uji Hipotesis.....	44
BAB 4.....		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2	Visi dan Misi PT. Simba Indosnack Makmur... ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.3	Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Simba Indosnack Makmur.....	<b>Error!</b>
		<b>Bookmark not defined.</b>
4.2	Karakteristik Responden Karyawan PT Simba Indosnack Makmur.....	<b>Error!</b>
		<b>Bookmark not defined.</b>
4.3	Analisis Statistik Deskriptif.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.4	Uji Kualitas Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.6	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.8	Uji Hipotesis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.9	Pembahasan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB 5.....		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
KESIMPULAN DAN SARAN.....		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.1	Kesimpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.2	Saran.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN - LAMPIRAN		



## DAFTAR TABEL

DAFTAR ISI TABEL .....	xiii
2.1 Penelitian Terdahulu .....	31
3.1 Jadwal Penelitian .....	36
3.2 Operasional Variabe .....	38
3.3 Skala likert .....	43
4.1 Jenis Kelamin Responden .....	53
4.2 Usia Responden .....	54
4.3 Masa Kerja Responden .....	56
4.4 Pendidikan Responden .....	57
4.5 Descriptive Statistic .....	57
4.6 Uji Validitas .....	58
4.7 Uji Reliabilty .....	60
4.8 Uji Normalitas .....	61
4.9 Uji Multikolaritas .....	62
4.10 Uji Autokorelasi .....	64
4.11 Uji Regresi Linier Berganda .....	65
4.12 Uji Kofisien Determinasi .....	66
4.13 Uji t (Parsial) .....	67
4.14 Uji F (Simultan) .....	68

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR GAMBAR

DAFTAR ISI GAMBAR .....	xiv
1.1 Hasil Kinerja Perusahaan .....	3
2.1 Kerangka Analisis .....	35
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	52



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Pada perkembangan bisnis di Indonesia seperti saat ini, beberapa perusahaan diharuskan untuk meningkatkandan mempertahankan kualitas dan kuantitas kerja dalam hal pelayanan dalam setiap kegiatannya. Hal ini bertujuan agar semua perusahaan mampu bersaing dalam industri bisnis atau perusahaan yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun internasional. Dengan adanya pembinaan tenaga kerja yang potensial adalah merupakan salah satu bagian penting dalam memajukan dan menentukan keberhasilan perusahaan.

Setiap perusahaan biasanya mencari dan membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai semangat tinggi untuk di bina guna menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing, baik secara intern maupun global. Sumber daya inilah yang nantinya akan menjadi tulang punggung bagi kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan.

PT. Simba Indosnack Makmur merupakan pabrik terdepan dalam produk sereal dan makanan ringan di Indonesia, sejak perusahaan

didirikan, dan sudah mengembangkan banyak produk-produk ternama seperti *Simba Choco Chips*, *Rainbow Hoops*, *Choco Chips Duo*, *Choco*



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



*Rillas, Turbo, dan lainnya.* Dengan fasilitas modern yang dimiliki, kualitas dan mutu produk selalu dipertahankan dengan baik.

PT. Simba Indosnack Makmur terus mengembangkan proses produksi dari bahan-bahan alami kualitas tinggi menjadi sereal, oatmeal, makanan ringan dan makanan siap saji. Semua produk makanan ringan dibuat melalui proses p

emanggangan (*baking*), tanpa proses penggorengan (*frying*). Hal ini sejalan dengan komitmen perusahaan untuk selalu memperkenalkan gaya hidup sehat kepada masyarakat.

Pada saat ini, perusahaan sudah dan selalu mengembangkan pasar di dalam maupun luar Indonesia, dan terus-menerus mempertahankan kualitas produk dan pelayanan yang sempurna untuk bisa memenuhi kebutuhan masyarakat.

Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam aktivitas dan kemajuan perusahaan, karena sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan dan menentukan kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan dengan peran pentingnya. Karyawan adalah seseorang yang bekerja pada perusahaan atau pada badan instalasi pemerintah atau badan usaha dan menerima upah/ gaji atas kinerja jasanya tersebut.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu suatu perusahaan perlu mengembangkan dan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. PT Simba Indosnack Makmur adalah perusahaan yang menghasilkan produk – produk makanan cereal yang tidak asing lagi bagi khalayak ramai.

Sumber daya manusia merupakan aktivitas yang memiliki peranan ideal dalam sebuah perusahaan. Fokus utamanya adalah orang-orang atau para karyawan. Karyawan merupakan salah satu unsur yang paling dominan dan strategis dalam usaha pencapaian tujuan. Sehingga dalam suatu organisasi usaha memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, perlu selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan-tujuan dan hasil seperti yang dikehendaki.

Masalah utama yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang berpengaruh pada keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Motivasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan guna mendapatkan hasil maksimal dalam melaksanakan pekerjaan untuk hasil yang maksimal dan baik. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias.

Adanya PT Simba Indosnack Makmur bukan waktu yang singkat bagi salah satu perusahaan cereal yang berada di Indonesia untuk saat ini, setelah melewati masa – masa krisis ekonomi dalam *decade* pemerintahan. Namun saat ini PT Simba Indosnack Makmur mampu bertahan sebagai salah satu perusahaan cereal yang praktis dan terkenal di dalam negeri maupun luar negeri. Keberhasilan ini tentunya tidak luput dari peranan penting para pihak yang terkait dalam perusahaan tersebut. Bentuk yang nyata dalam peningkatan keberhasilan perusahaan tersebut adalah kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan kerja setiap individu agar melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan benar dengan kemampuan yang ada akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga mendorong meningkatnya penjualan produk PT tersebut.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

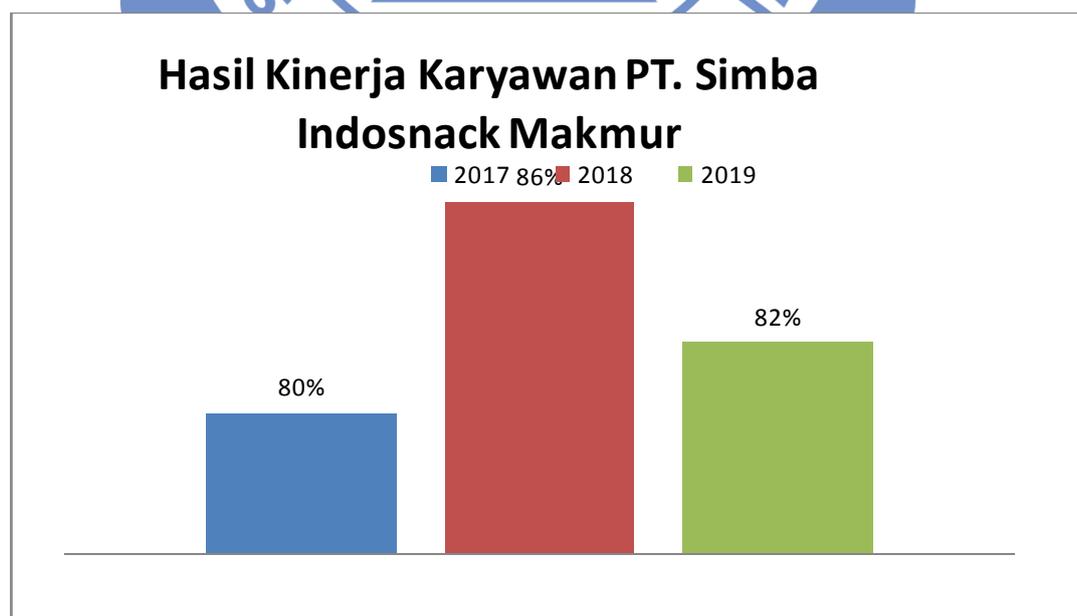
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, PT Simba Indosnack Makmur juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja setiap karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan dan sikap, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Dengan demikian perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang mampu memberikan kepuasan kerja karyawan mengingat bahwa motivasi dan kemampuan kerja karyawan yang dimaksud belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Gambar 1.1 Hasil Kinerja Karyawan PT. Simba Indosnack Makmur



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Simba Indo Snack, dilihat dari presentase dari 2017-2019 mengalami penurunan yang signifikan yaitu sebesar 4% pada tahun 2019 menurunnya kinerja Karyawan pada PT. Simba Indosnack Makmur disebabkan kurangnya motivasi kerja yang mereka terima yang menyebabkan kinerja menurun. Pencapaian kinerja karyawan dapat disimpulkan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT. Simba IndosnackMakmur sebesar 100%. Ketercapaian target 100% artinya karyawan mampu memenuhi keseluruhan tugas yang dilimpahkan kepada mereka dalam bentuk program kerja.

Dengan hal ini, penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan motivasi dan kemampuan kinerja yang diamana nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang berdampak positif bagi perusahaan. Dengan hal yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk mengetahui “ Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Simba Indosnack Makmur ” .

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simba Indosnack Makmur ?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simba Indosnack Makmur ?
3. Apakah Motivasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simba Indosnack Makmur ?

## 1.3. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simba Indosnack Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simba Indosnack Makmur.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Simba Indosnack Makmur.

## 1.4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis

Menambah khasanah pengetahuan, melengkapi dan mendapat informasi yang berharga mengenai kemampuan dan motivasi dalam bekerja.

- b. Bagi perusahaan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Sebagai bahan pertimbangan dan bahan evaluasi untuk memberikan suatu keputusan dan kebijakan-kebijakan baru di PT Simba Indosnack Makmur.

c. Bagi pembaca

Merupakan bentuk sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan pengembangan intelektualisasi mahasiswa. Dan hasil penelitian ini dapat menjadi suatu gambaran dan informasi bagi masyarakat, teman – teman, maupun peneliti yang lain yang ingin melakukan penelitian dikemudian hari.

d. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah ilmu pengetahuan sebagai referensi bagi peneliti yang lebih lanjut dan terutama pada bidang pengembangan sumber daya manusia pada Program Sastra Satu (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI-Jakarta.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## 1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi – materi yang tertera pada laporan proposal ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

### BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan pendahuluan yang memuat latar belakang penulisan, identifikasi masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan kajian pustaka yang membahas landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan metodologi tentang tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, definisi variabel dan operasional variabel, populasi dan sample, metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel, metode analisis dan pengujian hipotesis.

### BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis statistik dan pembahasan penelitian.

### BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan kesimpulan dan saran dari penelitian yang sudah dibahas pada bab-bab sebelumnya.





## BAB 2

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Landasan Teori

Pada sub bab ini akan di uraikan mengenai landasan teori penelitian, yang berguna sebagai dasar pemikiran ketika melakukan pembahasan masalah yang diteliti dan untuk mendasari analisis yang akan digunakan dalam bab selanjutnya yang diambil dari literature – literature mengenai peran Manajemen sumber daya manusia, Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan.

##### 2.1.1 Manaje men Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

John M. Ivancevich, et al yang dikutip oleh moekijat (2012:4), menyatakan bahwa:“Proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik – baiknya”.

T. Hani Handoko (2011 :3 ), menyatakan bahwa :“Merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari

pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat”.

Malayu S.P Hasibuan (2014 : 10), menyatakan bahwa :Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari ketiga pendapat para ahli, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan individu dan masyarakat,

#### 2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal rivai (2012 : 13), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan dari pada sumber daya manusia. Adapun fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu :

##### 1. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan.

##### 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.





### 3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

### 4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

### 5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan.

### 6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

### 7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### 8. Pengintegrasian (*integration*)

## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan akan memperoleh laba sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya.

#### 9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

#### 10. Pemberhentian (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak berakhir, pensiun dan sebab – sebab lainnya.

### 2.1.2 Motivasi

#### 2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Wibowo (2010:397) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas.

Maribot Tua Efendi Harianja (2009:320) berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai factor –factor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk suatu yang keras atau lemah.



(Robbins dan Judge, 2008) “Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Menurut Parinussa (2011) bahwa motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan Karyawan Produksi PT. Simba Indosnack Makmur agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga inisiasi dan pengarahannya tingkah laku, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

### 2.1.2.2 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Ranupandojo dan Husnan Suad, (2004) Jenis motivasi dibagi menjadi dua, yaitu :



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



a. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”.

b. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

### 2.1.2.3 Prinsip-Prinsip Motivasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu :

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut,

pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. Prinsip Pendelegasian Wewenang

- d. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip Memberi Perhatian  
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan pemimpin.

#### 2.12.4 Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan, fungsi tersebut adalah:

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

#### 2.1.2.5 Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S.P Hasibuan mengungkapkan bahwa :

- a. meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Memperahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tuganya.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



### 2.12.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

a. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi:

- Lingkungan kerja yang menyenangkan

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

- Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

- Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

- Adanya penghargaan atas prestasi.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.

- Status dan tanggung jawab



- Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Peraturan yang berlaku. Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan

- b. Faktor internal

yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- Keinginan untuk dapat hidup.
- Keinginan untuk dapat memiliki.
- Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- Keinginan untuk berkuasa.

### 2.1.3 Kemampuan Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja atau *work ability* (WA) dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Menurut (Haitze dkk, 2012) Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja. Kemampuan kerja (WA) merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Fernandes dkk, 2013).



Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan prestasi kerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

### 2.1.3.2 Penilaian Kemampuan Kerja

Menurut Panggabean (2002), proses penilaian kemampuan ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari:

#### a. Identifikasi

Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

#### b. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penelitian sesaat dan tidak akurat.

c. Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat kemampuan karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

d. Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap kemampuan kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan. Kemampuan kerja dihasilkan oleh adanya dua hal, yaitu:

1. Kemampuan (*ability*) dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*capacity to perform*)
2. Kemampuan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingness to perform*)



### 2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kemampuan Kerja

Menurut Handoko (2001), penilaian kemampuan kerjakaryawan berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan penilaian kemampuan karyawan sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam organisasi.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerjakaryawan sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan dalam mengobservasi perilaku bawahannya supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan

#### 2.1.3.4 Peningkatan Kemampuan Karyawan

Karyawan dengan kemampuan yang baik yang ditempatkan dalam tugas yang sesuai dengan ketrampilannya akan meningkatkan motivasinya dengan hasil kinerja yang baik, sebaliknya, jika terdapat salah penempatan tugas akan mengakibatkan turunnya kualitas kerja karyawan. Dalam hal kemampuan karyawan banyak yang dapat kita lihat bahwa seorang karyawan merasa termotivasi dalam bekerja jika karyawan tersebut memiliki pengetahuan yang memadai terhadap tugas dan tanggung jawabnya, dapat diperoleh melalui:

- a. Pendidikan formal. Upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan penerapan program tugas belajar dengan tujuan peningkatan level pendidikan karyawan.
- b. Pelatihan. Diadakannya pelatihan-pelatihan kerja oleh organisasi terhadap karyawannya.
- c. Akses informasi. Upaya ini dilakukan dengan cara peningkatan akses informasi dalam topik pekerjaan karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Pengalaman memberikan ruang gerak yang lebih luas yang memungkinkan karyawan memperoleh pengalaman langsung

### 2.1.3.5 Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

#### a. Kesanggupan kerja.

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

#### b. Pendidikan.

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

#### c. Masa kerja.

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

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, semakin tinggi tingkat



kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula.

### 2.1.3.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah factor:

#### a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi, sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

#### b. Ketrampilan (*skill*)

Ketrampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

## 2.1.4 Kinerja

### 2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan individu. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku, jadi kinerja pegawai merupakan hasil yang diinginkan dari perilaku individu atau pegawai. Mathis dan Jackson (2002, hal. 78) menyatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.



Rivai (2004, hal. 310 ) menyatakan kinerja diartikan pula sbagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Hasibuan dalam Hetami ( 2008, hal, 70 ) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Sedangkan menurut As'ad dalam Hetami ( 2008, hal, 70 ) kinerja sebagai hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Makin rumit jenis pekerjaan, maka standar operating procedure yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi.

Dari beberapa pendapat di atas, kinerja pegawai pada hakikatnya suatu hasil yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja memainkan peranan penting

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik yaitu terhadap pengukuran fakta-fakta yang akan menghasilkan data.

### 2.1.3.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat dalam Mangkunegara (2008:67) yang merumuskan bahwa :

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} + \text{Motivation, Motivation} \\ &= \text{Attitude} + \text{Situation, Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill.} \end{aligned}$$

#### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

#### b. Faktor Motivasi

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



Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang secara psikosifik (sikap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja, yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

#### 2.1.3.8 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Werther and Davis (2007) dalam Astianto (2014: 8) mengidentifikasi manfaat kinerja menjadi beberapa manfaat yaitu perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan perencanaan dan pengembangan. Penjelasan dari manfaat penilaian kinerja tersebut adalah

- a. Perbaikan kinerja (*performance improvement*). Dilakukannya penilaian kinerja membuat atasan dari sumber daya manusia yang bersangkutan dapat membuat kesepakatan bersama untuk memperbaiki kinerja sumber daya manusia.
- b. Penyesuaian kompensasi (*compensation adjustment*). Hasil penilaian kinerja dapat digunakan membuat keputusan penetapan kompensasi. Artinya bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik akan memperoleh kompensasi yang baik juga.

- c. Keputusan penempatan (*placement decision*). Hasil penilaian kinerja dapat digunakan menjadi masukan berharga untuk membuat keputusan penempatan kerja karyawan.

Kebutuhan pelatihan dan pengembang (*training and development needs*). Hasil penilaian kinerja yang jelek atas sumber daya manusia tertentu menjadi masukan berharga untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM.

Perencanaan dan pengembangan karir (*career planning and development*). Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan perencanaan dan pengembangan karir sumber daya manusia.

### 2.1.3.9 Indikator Kinerja Karyawan

Komponen indikator kinerja karyawan :

- a. Kemampuan teknis
  - Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
  - Kemampuan menggunakan metode.
  - Teknis kerja yang di gunakan karyawan.
  - Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
  - Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis.
  - Pelatihan yang diperoleh karyawan Kemampuan Konseptual
- b. Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan. .  
Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam



bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

- c. Kemampuan hubungan interpersonal
- Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
  - Memotivasi karyawan.
  - Melakukan negoisasi.
  - Pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

### 2.1.5. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dan pendukung dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Motivasi dan Kemampuan Kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian dan Peneliti	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
1	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Tranmisi Sulselrabar	X1 = Motivasi X2 = Kemampun Kerja	= Y= Kinerja Karyawan	Motivasi dan Kemampuan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	Muhammad Ashari.s (2016)			
2	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang).  Choirul, et. al... (2013)	Memiliki Kesamaan Variabel Bebas Motivasi dan Kemampuan Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Terdapat Perbedaan Waktu dan Tempat Penelitian	Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Variabel Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3	Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)  Frans Farlen (2011)	Memiliki kesamaan Variabel Bebas Variabel Motivasi dan Kemampuan Kerja Terikat Kinerja Karyawan	Terdapat Perbedaan Antara Waktu dan Tempat Penelitian	Terdapat Pengaruh yang signifikan Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
4	Penengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyaawan dalam Persepektif Ekonomi Islam.  Rido Sanjaya 2018	Memiliki Kesamaan Variabel Bebas Motivasi dan Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Terdapat Perbedaan Waktu dan Tempat Penelitian	Terdapat Pengaruh yang Signifikan Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
5	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Memiliki Kesamaan Variabel bebas Kemampuan Kerja Dan Variabel Terikat Kinerja	Adanya tambahan Variabel Bebas yakni Semangat Kerja serta perbedaan antara Tempat dan	Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Variabel Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

	Aprina Wardani 2017	Karyawan	Waktu Penelitian	
6	Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah  Rachmawati et al, (2006)	Memiliki Kesamaan Variabel bebas Motivasi Kerja dan kemampuan kerja. Variabel Terikat Kinerja.	Terdapat Tambahan Variabel Bebas Gaya kepemimpinan.	Ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara variabel motivasi kerja, kemampuan kerja serta gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.
7	Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi  Nurhadi (2009)	Memiliki Kesamaan Variabel bebas Kemampuan dan Motivasi dan Variabel Terikat Kinerja.	Terdapat Perbedaan Waktu dan Tempat Penelitian	Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Variabel Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
8	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura  Parinussa(2011)	Memiliki Kesamaan Variabel bebas Kemampuan dan Motivasi dan Variabel Terikat Kinerja.	Terdapat Perbedaan Waktu dan Tempat Penelitian	Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Variabel Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



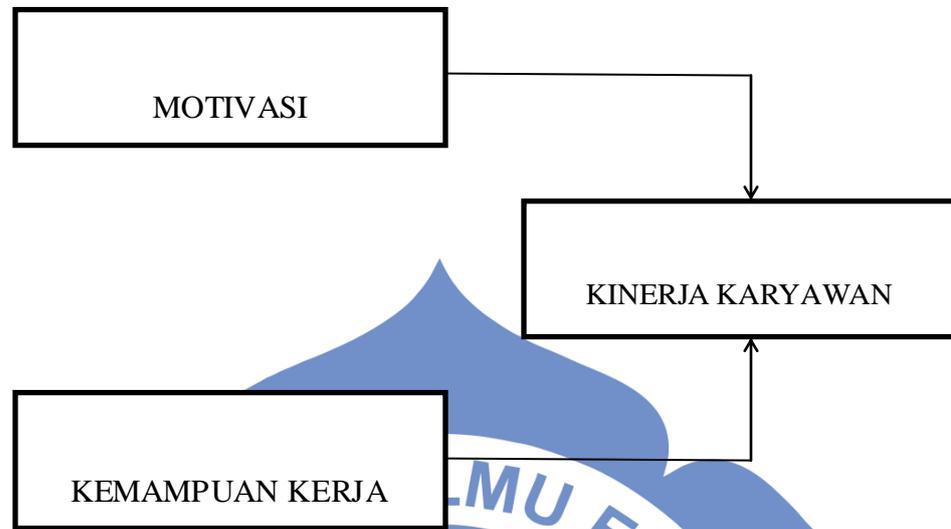
9	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta.  Taufik Rio Sanjaya 2015	Memiliki Kesamaan Variabel Bebas Motivasi dan Variabel Terikat Kinerja Karyawan.	Terdapat Perbedaan Variabel Bebas Disiplin Kerja.	Terdapat Pengaruh yang Signifikan Variabel Disiplin Kerja dan Motivaai Terhadap Kinerja Karyawan
---	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------

### 2.1.6. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada intinya berusaha menjelaskan konstelasi hubungan antara variabel yang akan diteliti. Dalam hubungan tersebut yang idealnya dikuatkan oleh teori atau peneliti sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari penciptaann kinerja karyawan yang baik hal tersebut akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis seperti yang tersaji dalam gambar berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



### 2.1.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atau jawaban teoritis atas masalah penelitian atau berupa pernyataan sementara tentang pengaruh antara dua variabel atau lebih. Hipotesis dapat diuji kebenarannya melalui pengumpulan dan menganalisa data.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Simba Indosnack Makmur.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Simba Indosnack Makmur.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simba Indosnack Makmur.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Tempat Penelitian

Tempat Penelitian ini dilakukan di PT. PT. Simba Indosnack Makmur  
 Alamat : Jalan Pancasila IV, RT 02 / RW 13, Cicadas, Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat 16964, Indonesia

Waktu Penelitian Waktu penelitian adalah pada bulan Juni sampai Februari 2020

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

Kegiatan	Juni 2019				Juli 2019				Januari 2020				Februari 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan																
Penyusunan Proposal																
Pengumpulan Data																
Analisis Data																
Penyusunan Laporan																

3.2 Desain Penelitian Menurut Cooper, 2008 (dalam

m Noor, 2014:108) “menyebutkan desain penelitian untuk membantu penelitian dalam pengalokasian sumber daya yang terbatas dengan menempatkan pilihan penting dalam metodologi”. Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif.

Menurut (Noor, 2014:111) “penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala peristiwa, kejadian, yang terjadi saat



sekarang”. Dalam merancang eksperimen digunakan yaitu melakukan tindakan observasi, menurut (Noor, 2014:114) “Tindakan observasi adalah tindakan yang dilakukan peneliti seperti mengamati, dan mencatat fenomena yang muncul dalam variabel terikat sebagai akibat dari adanya kontrol dan manipulasi variabel”.

### 3.3 Operasional Variabel

Operasional variabel yang akan dijelaskan dalam penelitian terdiri atas dua macam, yaitu variabel terikat (*dependent*) dan variabel variabel bebas (*independent*).

#### a. Motivasi (Variabel Bebas X1)

Motivasi digambarkan sebagai dorongan yang terdapat dalam diri seseorang sebagai akibat adanya pengaruh yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar dirinya, kemudian dorongan itu menimbulkan, mengarahkan dan mengkoordinasikan perilaku untuk melakukan suatu pekerjaan.

#### b. Kemampuan kerja (Variabel Bebas X2)

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

#### c. Kinerja Karyawan (Variabel Terikat Y)

hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya	1. Fisiologis, ditunjukkan dengan adanya bonus (reward) 2. Keamanan, adanya jaminan sosial tenaga kerja.	Ordinal



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: :  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	bukan atas dorongan pihak lain.  Mc Clelland dan Veithzal Rival (2011:837)	3.Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi keapda orang lain.	
Kemampuan Kerja (X2)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.  (Wibowo, 2007)	a. Keyakinan dan Nilai-nilai b. Keterampilan c. Pengalaman d. Karakteristik Kepribadian e. Motivasi f. Isu Emosional g. Kemampuan Intelektual h. Budaya Organisasi	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ( <i>performance</i> ) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan ( <i>job requirement</i> )  (Bangun, 2012:231)	1.Kuantitas pekerjaan 2.Kualitas pekerjaan 3.Ketepatan waktu mengerjakannya 4.Kehadiran 5.Kemampuan bekerja sama	Ordinal

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.1.1 Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap dan biasanya berupa orang, objek, kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari/menjadi objek penelitian.Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Bagian Produksi PT. Simba Indosnack yang berjumlah 400 orang.

#### 3.1.2 Sampel



Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan pendapat dari slovin, yang menyatakan rumus dari sampel adalah sebagai berikut:

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

Diketahui:

n = Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi

l= Konstanta

Dalam penelitian ini, rata-rata jumlah Karyawan Produksi PT Simba Indosnack 400 Orang Karyawan. Sehingga, jika diaplikasikan dalam rumus akan mendapatkan jumlah sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Maka } n &= \frac{400}{1+(400 \times 0.10^2)} \\ &= \frac{400}{1+(4)} \quad n = 80 \end{aligned}$$

sampel pada penelitian ini berjumlah 80 orang. Untuk mendapatkan jumlah sampel 80 Karyawan tersebut, peneliti menggunakan metode Sampel random atau acak. Menurut Margono (2004:126) Menyatakan bahwa sampel random adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung di lakukan pada unit sampling. Cara demikian di lakukan bilamana jumlah unit sampling di dalam suatu populasi tidak terlalu besar. Misal Populasi terdiri dari 400 orang karyawan produksi PT. Simba Indosnack (ubit sampling) Untuk Memperoleh sampel sebanyak 80 orang dari populasi tersebut, di gunakan teknik ini, baik dengan cara undian, ordinal, maupun table random.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu :

- a. Data primer Data primer yaitu data yang secara khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan, data primer antara lain meliputi data penelitian mengenai motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai.
- b. Data Sekunder Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan peneliti merupakan pihak kedua yang menggunakan data tersebut, misalnya dari perusahaan dan yang relevan dengan penelitian ini.

### 3.6 Instrumen Variabel Penelitian

#### a. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan dapat dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andala (*reliable*) jika:

- Apabila nilai  $\alpha$  dekat dengan 0 misalnya 0,1 maka kuesioner tersebut kurang reliabel
- Apabila nilai  $\alpha$  dekat dengan atau 1,1 misalnya 0,94 atau -0,90, maka kuesioner tersebut sangat reliabel



- Apabila nilai  $\alpha$  ditengah, kurang lebih 1 atau -1 misalnya 0,57 atau 0,64, maka kuesioner tersebut sedang.

### 3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 3.1.3 Metode Analisis

Analisis data adalah merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami dan di interpretasikan. Analisis data dilakukan setelah data dari seluruh reponden atau sumber lain terkumpul. Kegiatan dalam analisi data adalah mengelompok data berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dianjurkan (Sugiyono,2013:147).

#### 3.1.4 Metode Analisi Yang Digunakan

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengelolaan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam bentuk tabel. Menurut Sugiyono (2013:122) berpendapat bahwa skala Likert mempunyai gradasi dari yang positif sampai sangat negatif. Dengan demikian, penulis membuat pertanyaan -pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan, dari responden yang merupakan karyawan. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuisioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban.

Untuk pengolahan data hasil dari kuisioner tersebut maka penulis menggunakan metode skala likert, nilai dalam skala likert dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang menggunakan skal likert dan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Diaman

#### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

alternatif jawaban diberikan nilai 5 selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan menjadi kategori pembobotan dalam skala likert sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Skala Likert**

No	Keterangan	Bobot Penilaian	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Netral	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka setelah memperoleh data kuisisioner tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan *statistic* menggunakan aplikasi komputer, maka dapat diketahui bobot nilai dari setiap item-item pertanyaan yang diajukan oleh penulis. Setelah itu, jawaban dari setiap responden dapat dihitung untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, tingkat pengaruh dari setiap variabel yang diteliti dan selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel dan hasilnya pun harus seimbang dengan variabel yang suda dibuat. Maka dari itu perlu adanya perbaikan data ketelitian dalam pembuatan kuisisioner agar hasil yang didapatkan oleh responden valid atau sesuai dengan ketentuan yang terjadi di perusahaan tersebut.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji



kolmogrov-smirnov. data penelitian yang baik adalah yang datanya berdistribusi normal (Bawono, 2006).

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila varian dari variabel pengganggu tidak sama untuk semua observasi, akibat yang timbul apabila terjadi heteroskedastisitas adalah penaksir tidak bias tetap tidak efisien lagi baik dalam sampel besar maupun sampel kecil, serta uji t-test dan F-test akan menyebabkan kesimpulan yang salah.

## 3. Uji Multikolinieritas

Yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan yang lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance jika :

- Nilai toleransi seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari pada 0,2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10

## 4. Uji asumsi Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk melihat data yang digunakan terjadi korelasi atau tidak antara satu periode dengan periode sebelumnya. Tujuan dilakukan uji ini adalah untuk melihat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi. Jika tidak terjadi autokorelasi maka model regresi yang digunakan pada data tersebut dapat dinyatakan sebagai model regresi yang baik. Untuk



mengetahui ada atau tidaknya korelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW) dengan persyaratan sebagai berikut (Santoso, 2000-216) :

- a. Angka DW dibawah -2 berarti autokorelasi positif
- b. Angka DW diantara -2 sampai dengan +2 berarti tidak ada autokorelasi
- c. Angka DW diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

### 3.9 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda berguna untuk menganalisis data yang bersifat *multivariate*. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variable dependen (Y) dengan variabel independen yang lebih satu (Bawono, 2006: 84). Dalam penelitian ini, model persamaan regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

### 3.10 Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prosentase (%) keseluruhan variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen (Gujarati, dalam Bawono, 2006: 92). Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai 1.

- a. Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

### 3.11 Uji Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karna masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar.



Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan.

### 1. Uji t ( Uji parsial)

Uji t melakukan uji terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain di anggap konstan.

Menurut Sugiyono (2014:250), menggunakan rumus

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

keterangan :

t = distribusi t

r = koefisien korelasi parsial

r<sup>2</sup> = koefisien determinasi

n = jumlah data

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak jika nilai thitung < ttabel atau jika nilai sig > α
- H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima jika nilai thitung > ttabel atau jika nilai sig < α

Bila terjadi penerimaan H<sub>0</sub> maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H<sub>0</sub> ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Rancangan pengujian hipotesis statistik ini intik menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) yaitu Motivasi(X<sub>1</sub>), Kemampuan kerja (X<sub>2</sub>), Terhadap Kinerja karyawan (Y).

## 2. Uji F ( Pengujina Secara Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua pengaruh variabel independen yang terdapat di dalam model secara Bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Kompensai dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

Menurut Sugiyono (2014 :257) dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

R<sup>2</sup> = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota data

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom* = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut :

- H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima jika F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> atau nilai sig < α
- H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak jika F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> atau nilai sig > α

Jika terjdadi penerimaan H<sub>0</sub>, maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.



Penempatan tingkat signifikan Pengujian hipotesi akan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 ( $\alpha=0$ ) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, S, Muhammad. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar*. Jurnal: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Aprina Wardani (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Skripsi: IAIN SALATIGA.
- Bawono, Anton. (2006). *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Press.
- Frans Farlen (2011). *Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*. Skripsi: Universitas Pembangunan Yogyakarta.
- Gibson, Ronald, F. (1994). *Principles off Composite Material mechanics*. New York: Mcgraw Hill, INC
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivarlate dengan program SPSS*. Semarang: Bdan Peneliti.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Mangkunegara, Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Taufik Rio Sanjaya 2015. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.

Panggabean, S. (2002). *Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rido Sanjaya (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Persepektif Ekonomi Islam*. Jurnal: UIN Raden Intan Lampung.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta