

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INNOVATIVE PLASTIC PACKAGING
SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
JAKARTA



Oleh :
DHEA ANDINI
NIM : 2014521323

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA PROGRAM
SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2018**



ABSTRAK

Kemampuan dan Motivasi merupakan dua dari faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Innovative plastic packaging. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Innovative plastic packaging.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Innovative Plastic Packaging yang berjumlah 175 karyawan. Teknik sampling menggunakan probabilitas dengan metode sampel acak sederhana. Dalam hal ini penulis mengambil sampel sebanyak 23% menurut pendapat Arikunto sehingga diperoleh sampel sebanyak 40 responden. Pengambilan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Innovative Plastic Packaging tahun 2018 dengan *margin error* sebesar 5%. Adapun pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS for Window versi 23.0.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Kemampuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) Kemampuan dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki kemampuan dan motivasi.

Kata kunci :

Kemampuan, Motivasi, Kinerja Karyawan.



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

ABSTRACT

Ability and Motivation are two of the factors that are suspected to be relatively large in affecting the performance of employees of PT. Innovative plastic packaging. To prove the influence of both then conducted this study with the aim to determine the effect of ability and motivation on the performance of employees of PT. Innovative plastic packaging.

Population in this research is all employees at PT. Innovative plastic Packaging which totals 175 employees. The sampling technique uses probability with a simple random sample method. In this case the authors take the sample as much as 23% in the opinion of Arikunto so that obtained a sample of 40 respondents. Data retrieval was obtained through distributing questionnaires to employees of PT. Pacific Asia Packaging in 2017 with a margin of error of 5%. The hypothesis testing using multiple linear regression analysis using SPSS for Window version 23.0.

The study yielded three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Ability to have a positive influence on employee performance; 2) Motivation has a positive effect on employee performance; 3) Ability and motivation together have a positive influence on employee performance.

Based on these findings, to improve the performance of employees is suggested to make efforts to improve ability and motivation.

Keywords:

Ability, Motivation, Employee Performance.



KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INNOVATIVE PLASTIC PACKAGING” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ergo Nurpatia K., S.H., M.M., selaku pembimbing yang tidak nelenak meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA
3. Pimpinan staff PT. Pasific Asia Packaging yang telah meluangkan waktu untuk membantu kelancaran penelitian.
4. Civitas Akademik STIE IPWIJA.
5. Rekan-rekan mahasiswa program studi sarjana Manajemen STIE IPWIJA khususnya kelas f9.
6. Keluarga tercintadan orang yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungandandoronganseangat.
7. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Bogor, 31 Agustus 2018

Penulis



DAFTAR ISI

HalamanJudul.....	i
HalamaPersembahan	ii
HalamanOrisinalitasiii.....	
HalamanPersetujuanDosenPembimbingiv	
HalamanPengesahanSkripsi	v
Abstrak.....	vi
<i>Abstrac</i>	vii
Kata pengantar.....	viii
Daftar Isi	ix
DaftarTabel.....	xi
DaftarGambar.....	xii
DaftarLampiran.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 TujuanPenelitian.....	5
1.4 Manfaatatau kegunaan penelitian.....	5
1.5 Siste matikaPenulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 LandasanTeori	8
2.1 Penelitian Terdahulu	20
2.2 Kerangka Pemikiran	23
2.3 Hipotesis Penelitian	25
BAB 3 METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.2 Desain Penelitian	27
3.3 Operasional Variabel.....	28

© 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



© 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

3.4	Populasi, Sample dan Metode Sampling	32
3.5	Metode Pengumpulan Data	34
3.6	Instrumental Variabel Penelitian	35
3.7	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	36

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Objek Penelitian	46
4.2	Hasil Penelitian	49
4.3	Pembahasan Penelitian	68

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	71
5.2	Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN





DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Dimensi dan Indikator Kemampuan Intelektual	15
Tabel 2.2	Dimensi dan Indikator Kemampuan Fisik	16
Tabel 2.3	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian	26
Tabel 3.2	Variabel Penelitian 31
Tabel 3.3	Jumlah Polupasi	33
Tabel 3.4	Klasifikasi Jawaban Skala Likert	36
Tabel 3.5	Interprestasi uji Reliabilitas	37
Tabel 3.6	Interprestasi Koefisien Korelasi	44
Tabel 4.1	Jenis kelamin Responden	50
Tabel 4.2	Usia Responden	50
Tabel 4.3	Lama Bekerja Responden	51
Tabel 4.4	Uji Validitas Variabel (X_1)	52
Tabel 4.5	Uji Validitas Variabel (X_2)	53
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel (Y)	55
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan	56
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	56
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.10	Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.11	Pengujian Autokorelasi	61
Tabel 4.12	Persamaan Regresi Berganda	62
Tabel 4.13	Uji-t Kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	64
Tabel 4.14	Hasil Uji-F	65
Tabel 4.15	Hasil Koefisien Determinasi	66

© 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



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	22
Gambar 3.1	Desain Penelitian	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT innovative plastic packaging.....	48
Gambar 4.2	Pengujian Normalitas ..	59
Gambar 4.3	Pengujian Heteroskedastisitas	61



© 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



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner penelitian	76
Lampiran 2. Tabulasi data hasil kuesioner	82
Lampiran 3. Hasil SPSS For Windows Versi 23.0.....	88
Lampiran 4. Daftar riwayat hidup	96



© 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



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Berapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna (Tjutju, 2008). Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi dimana dia berada di dalamnya (Tjutju, 2008).

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud

© 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

agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi dihadapkan dengan permasalahan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin tajam diberbagai bidang kehidupan masyarakat diantaranya adalah faktor kemampuan kerja, sehingga menuntut pekerja yang berkualitas dan professional.

Menurut Sarworini (2007) Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugas-tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pekerja dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Robbins (2001) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Tidak hanya faktor kemampuan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Pekerja dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain

© 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

ditentukan oleh motivasi yang mendorong pekerja itu bekerja dengan tekun serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Setiap pekerja belum tentu bersedia mengarahkan kinerja yang dimiliki secara optimal sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja, daya dorong tersebut disebut motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Orang-orang yang terbiasa termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Termotivasi bekerja itu untuk memotivasi kerja seorang pekerja yang diperlukan dan syarat yaitu kemampuan bekerja dan kemauan bekerja. Pemahaman terhadap motivasi akan sangat penting dengan pencapaian tujuan, yaitu produktifitas dan efisiensi.

Dengan kemampuan dan motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktifitas serta kinerja karyawan. Kinerja adalah kondisi seseorang yang menggambarkan kecenderungan dari nilai-nilai yang diperoleh dari penilaian-penilaian periode dan Kinerja Karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang disepakati bersama. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu.

Menurut Sumarsono (2003) kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Melihat pentingnya kemampuan dan motivasi dalam mempengaruhi profitabilitas perusahaan, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kemampuan

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

dan motivasi pada PT. Innovative Plastic Packaging dan membahasnya dalam suatu skripsi yang diberi judul ***“PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INNOVATIVE PLASTIC PACKAGING”***.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk mempermudah dalam memperoleh materi data yang diteliti, maka penulis membatasi pokok-pokok masalah dengan cara mengidentifikasikannya. Adapun rumusan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan?
3. Apakah terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk memperoleh, mengolah, menganalisa data guna memperoleh gambaran mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Innovative Plastic Packaging. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh kemampuan terhadap terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

3. Mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

1.4 Manfaat atau Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritik maupun praktis.

1. Bagi Perusahaan

Dapat dipergunakan sebagai informasi dan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pelaksanaan kemampuan dan motivasi yang seimbang.

2. Bagi Karyawan

Dengan adanya penghargaan finansial atau kemampuan dan motivasi yang tepat, diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

3. Bagi Peneliti

Memberikan tambahan informasi untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya tentang indikator kemampuan bekerja dan motivasi bekerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada bagian hal ini penulis ingin menguraikan secara garis besar mengenai sistematika penulisan skripsi ini:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis akan membahas mengenai latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penelitian.



BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, penulis akan membahas secara teoritis mengenai teori-teori berupa definisi atau pengertian dari kemampuan dan motivasi, hubungan antar kemampuan terhadap motivasi, kerangka teori pemikiran dan hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Pada bab ini, penulis akan membahas tentang metode penelitian, obyek penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengolahan data, serta analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, penulis akan membahas mengenai seluruh uraian informasi dan data yang dikumpulkan. Pembahasan ini dari gambaran umum objek penelitian (sejarah, dan struktur organisasi) analisis data yang menjelaskan hasil data dan informasi yang dipilih, dianalisis secara terperinci, kritis sesuai dengan kerangka pemikiran dengan menggunakan metode analisis yang telah ditentukan, menginterpretasikan data, dan dilanjutkan dengan melakukan pengujian statistik dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, penulis akan menguraikan kesimpulan dari pembahasan dan analisa yang telah dilakukan serta saran

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Manusia merupakan faktor yang utama dalam kegiatan organisasi dan perusahaan karena manusia mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki organisasi dan perusahaan, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam menggali dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri manusia seperti tingkah laku, harapan, motivasi dan inovasi dengan potensi-potensi yang dimiliki manusia tersebut sehingga dapat menunjang produktivitas dari organisasi dan perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia akan membantu mengetahui apa yang menjadi keinginan para pegawai dan apa pula yang menjadi keinginan organisasi, sehingga pihak pegawai maupun pihak organisasi akan saling terpenuhi kebutuhannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan pada masing-masing pihak.

Sumber daya manusia saat ini dianggap paling berharga dan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberadaan serta kelangsungan hidup suatu organisasi. Suatu organisasi tidak mungkin ada tanpa manusia, karena manusia merupakan elemen penting yang akan selalu dijumpai dalam setiap organisasi dan mempunyai dampak langsung terhadap kesejahteraan organisasi.

Mangkunegara dalam (2008:1) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas

© 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

jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia mulai dari merencanakan sampai kepada tercapainya tujuan organisasi. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Veithzal Rivai dalam (2004:1) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisaaian, pelaksanaan dan pengendalian.

Berdasarkan pendapat di atas menunjukan bahwa manajemen sumber daya manusia, berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap berbagai fungsi pelaksanaan usaha, selain itu juga sebagai salah satu bidang dari manajemen umum yang mengatur manusia, dan diterima secara universal atau menyeluruh pada masa sekarang ini.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013:74 Bangun, 2012:231). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Pabunda Tika 2006:121).

Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja. Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9), mendefenisikan kinerja

sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Selanjutnya menurut Gomes dalam Mangkunegara (2005:9), mengatakan bahwa defenisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 1995:327).

2.1.2.2 Penelitian Kinerja Karyawan

Mejia, Gomez, dan Balkin (2004:222) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Identifikasi

Proses menentukan faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.

2. Pengukuran

Proses sistem penilaian kinerja, pada proses ini pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu perusahaan harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau memperbandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas.

3. Manajemen

Proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di perusahaan yang bersangkutan.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013:74 Bangun, 2012:231).

1. Produktifitas

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas kerja

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Kuantitas kerja

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Moh. As'ad (2001), meliputi:

1. Faktor finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi.
2. Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik

lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

3. Faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
4. Faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2.1.3 Kemampuan

2.1.3.1 Pengertian Kemampuan

Menurut Thoha (2008) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Robbins (2003) menyebutkan bahwa kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani et al, (2013) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki aparatur daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian-kejadian atau persoalan dilingkungan pekerjaan. Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi (Wahyuningrum, 2008).

Robbins (2003) mendefinisikan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan mental/intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang yaitu kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan. Tes semua dimensi ini akan menjadi *predictor* yang tepat untuk menilai kinerja keseluruhan pekerja.

Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Kemampuan Intelektual

DIMENSI	INDIKATOR
Kecerdasan numeris	Kemampuan berhitung
Pemahaman verbal	Kemampuan memahami apa yang dibaca dan atau didengar
Kecepatan perseptual	Kemampuan mengenali kemiripan dan perbedaan dengan cepat dan tepat
Penalaran induktif	Kemampuan mengenali suatu urutan logis dan menilai dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah
Penalaran deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument
Visualisasi ruang	Kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam ruang dirubah
Ingatan	Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masalah

Sumber : Robbins (2001)

Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pekerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

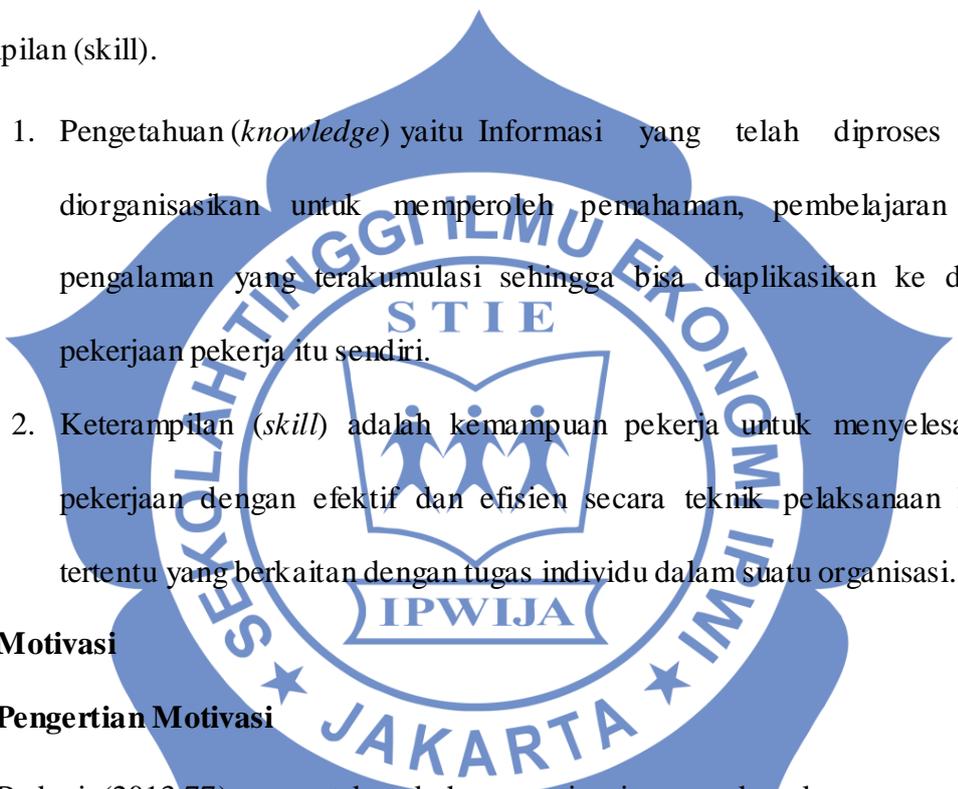
Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya. Kemampuan fisik ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dijalankan. Ada 9 (Sembilan) kemampuan fisik dasar yang porsinya berbeda-beda dimiliki oleh tiap individu.

Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Kemampuan Fisik

DIMENSI	INDIKATOR
Kekuatan	
Kekuatan dinamis	Kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung panjang suatu kurun
Kekuatan tubuh	Kemampuan mengenakan kekuatan otot
Kekuatan statis	Kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar
Kekuatan	Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau deretan tindakan displosif
Keluwesannya	
Keluwesannya exstent	Kemampuan menggerakkan otot tubuh dan
Keluwesannya dinamis	Kemampuan melakukan gerakan cepat
Lain-lain	
Kondisi tubuh	Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan
Keseimbangan	Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu
Stamina	Kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang kurun waktu

Sumber : Robbins (2001)

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pekerja dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pekerja untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan sikap, pengalaman, dan pendidikan. Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (knowledge) dan faktor keterampilan (skill).



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

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Badeni (2013:77) mengatakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Malayu S.P Hasibuan (2009) menyatakan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegarahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Menurut Robbin (2007) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, motivasi akan memberikan arti besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi yang rendah tidak akan pernah mencapai hasil melebihi kekuatan motivasinya

2.1.4.2 Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dan teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102), yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologi relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Social (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologi dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan social, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan

berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kebutuhan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecendrungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.4.3 Tujuan Motivasi

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pekerja tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2008) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 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-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dalam melakukan penulisan penelitian ini, penulis menggunakan sumber-sumber lain yaitu dari penelitian yang pernah dilakukan peneliti lain yang tentunya memiliki judul yang berkaitan atau berhubungan dengan judul penelitian yang penulis buat, adapun penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 2.3 dibawah ini

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

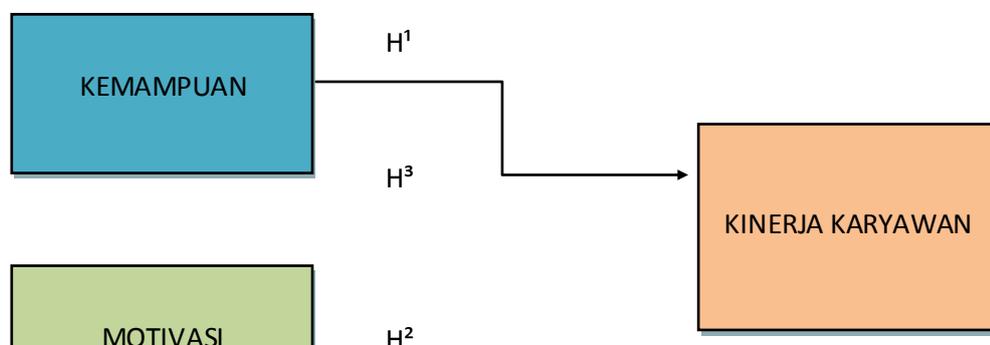
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
Widiaswari 2011	Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pekerja Kecamatan Banjar baru Kota	Koefisien korelasi Spearman Brown	Yang yang paling dominan Hubungan variabel kinerja dengan kemampuan kerja menunjukkan hubungan positif namun lemah 0,420 dan berpengaruh signifikan 0,001. Indikator
Saragih 2009	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Faktor psikologis memiliki pengaruh paling besar dengan bobot prioritas 39.29%. Faktor organisasi berada di urutan kedua dengan bobot prioritas 31.93% dan di urutan ketiga adalah faktor individu dengan bobot prioritas 28.88%.

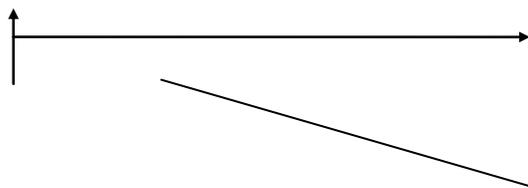
Setiyoningsih 2011	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebesar 37,1% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,038 < 0,05$. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebesar 46,8% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,010 < 0,05$. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebesar 55,8% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,001 < 0,05$. Kompensasi sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.
Indarjanti 2012	Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Koefisien regresi positif dari kemampuan (X1), usaha (X2) dan dukungan organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa jika variabel kemampuan, usaha dan dukungan organisasi meningkat, kinerja staff akan meningkat juga.

2.3 Kerangka Pemikiran

Mengacu pada landasan teori diatas, maka kerangka pemikiran penelitian dirumuskan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran





Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Innovative Plastic Packaging dengan rincian penjelasan sebagai berikut.

A. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hutajulu (2009) mengungkapkan bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang pekerja harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang pekerja bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka pekerja akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Kemudian menurut pendapat Robbins (1996) tingkat kinerja pekerja akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pekerja itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pekerja.



Selanjutnya menurut Moenir (1987) yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki aparatur daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian-kejadian atau persoalan dilingkungan pekerjaan. Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi (Wahyuningrum, 2008).

Dari beberapa pendapat teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan pekerja akan menentukan kinerja organisasi. Dengan demikian semakin tinggi kemampuan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pekerja.

B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Winardi dalam Abdurrahmat (2006), motivasi dalam sebuah konteks organisasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, dimana hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Pencapaian tujuan motivasi kerja sebagaimana diharapkan menghasilkan hasil kerja yang efisien, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi.

Motivasi adalah komponen yang paling penting dari kinerja keseluruhan karyawan dan telah membuka jendela strategis baru bagi organisasi. Perlu adanya pengidentifikasi hasil kinerja suatu perusahaan dari suatu yang paling berpengaruh

terhadap kegiatan motivasi karyawan, dan untuk menentukan di mana situasi penghargaan intrinsik lebih menguntungkan dan dimana ekstrinsik lebih berguna.

C. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Siagian (2000) merupakan upaya-upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menghasilkan keluaran dalam periode tertentu. Kemudian ditambahkan oleh Nawawi (2001) bahwa yang dimaksud kinerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas pokok yang dibebankan kepadanya guna memperoleh keluaran yang berkualitas dalam periode tertentu (Widiaswari, 2011).

Menurut Robbins (1996) tingkat kinerja pekerja akan sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pekerja itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

Selanjutnya Menurut Mathis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi sedang semakin tinggi kualitas lingkungan kerja seseorang akan meningkatkan motivasi kerja orang tersebut (Lubis, 2012).

2.4 Hipotesis Penelitian

Dari kajian teori dan kerangka berpikir diatas penulis dapat menurunkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H¹ : Terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan.



H² : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

H³ : Terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi 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

BAB 3

METODE PENELITIAN

6.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan ini dilakukan di PT. INNOVATIVE PLASTIC PACKAGING yang beralamat di Jalan Jl. Mercedes Benz, Desa Cicadas, Kecamatan Gunung Putri, Bogor-Jawa Barat.

6.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada bulan Mei 2018 sampai Juni 2018. Dengan rincian seperti tabel berikut:

Tabel 3.1.

Jadwal Kegiatan Penelitian

Jenis Kegiatan	Bulang/Minggu												
	April				Mei				Juni				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■									
Penyusunan Proposal					■	■	■	■					
Pengumpulan Data									■	■	■	■	
Analisis Data													■
Penulisan Laporan													■

6.2 Desain Penelitian

© 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

Menurut Sugiyono (2009:60), variabel Penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penulisan skripsi ini terdapat dua variabel yang akan dianalisa yaitu

1. Variabel bebas (*Variabel independen*)

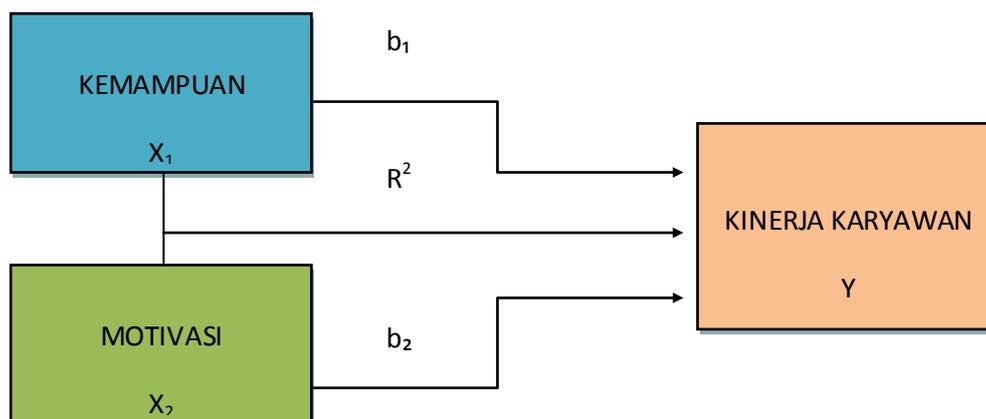
Variabel independen sering disebut variabel stimulus, predictor, atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2009:59), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel yang diteliti yaitu pengaruh kemampuan sebagai variabel independen/bebas X_1 , Motivasi sebagai variabel independen/bebas X_2 .

2. Variabel terikat (*Variabel dependen*)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009:59) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebagai variabel dependen/terikat (Y).

Sehingga peneliti membuat kerangka pemikiran skripsi yang sudah di buat di awal pada gambar dibawah ini:

Gambar 3.1 Desain Penelitian



6.3 Operasional Variabel

Sesuai dengan judul skripsi yang diteliti yaitu pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Innovative Plastic Packaging, maka terdapat tiga variabel penelitian yaitu:

1. Kemampuan (X_1)

Menurut Hutajulu (2009) mengungkapkan bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang pekerja harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasaran yang ada. Jika seorang pekerja bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka pekerjaan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Kemudian menurut pendapat Robbins (1996) tingkat kinerja pekerjaan sangat tergantung pada faktor kemampuan pekerja itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pekerja.

Selanjutnya menurut Moenir (1987) yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga

menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki aparatur daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian-kejadian atau persoalan dilingkungan pekerjaan. Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi (Wahyuningrum, 2008).

Dari beberapa pendapat teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan pekerja akan menentukan kinerja organisasi. Dengan demikian semakin tinggi kemampuan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pekerja.

2. Motivasi (X_2)

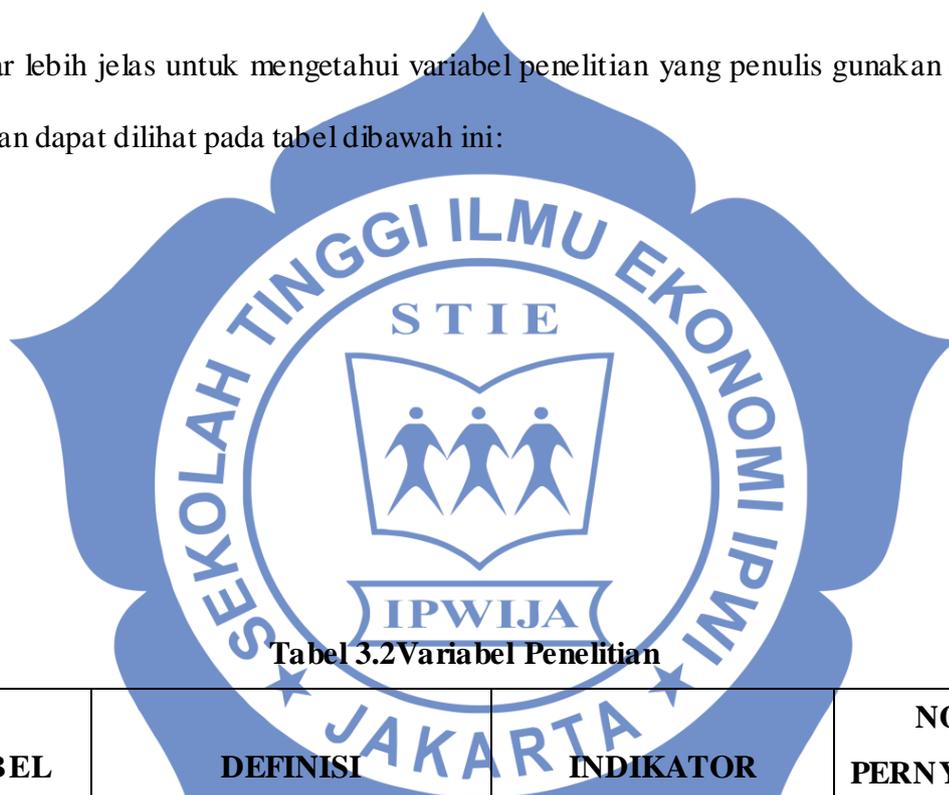
Menurut Munandar (2001) ada pengaruh positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Maka, pemberian motivasi bagi karyawan itu sangat penting diberikan oleh atasan. Dalam hal ini motivasi digunakan untuk memacu tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan PT. Innovative Plastic Packaging. Apresiasi atau penghargaan dari pemimpin terhadap karyawannya cukup menjadi pengaruh. Situasi dan kondisi menjelaskan bahwa kebanyakan karyawan yang merasa mendapat apresiasi atau penghargaan oleh pemimpin, mereka akan bekerja lebih teliti dan lebih giat. Sebaliknya karyawan yang merasa kurang mendapat perhatian dari pemimpin, maka kinerja mereka akan terlihat lebih bersantai-santai dan seenaknya sendiri.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman

pada norma standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013:74; Bangun, 2012:231). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Pabunda Tika. 2006:121).

Agar lebih jelas untuk mengetahui variabel penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



Tabel 3.2 Variabel Penelitian

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	NO PERNYATAAN
KEMAMPUAN (X ₁)	Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki aparatur daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian-kejadian atau persoalan di lingkungan pekerjaan. Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi. (Wahyuningrum, 2008).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Kreativitas 3. Memecahkan masalah 4. Leadership 5. Kecepatan 	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p>

© 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

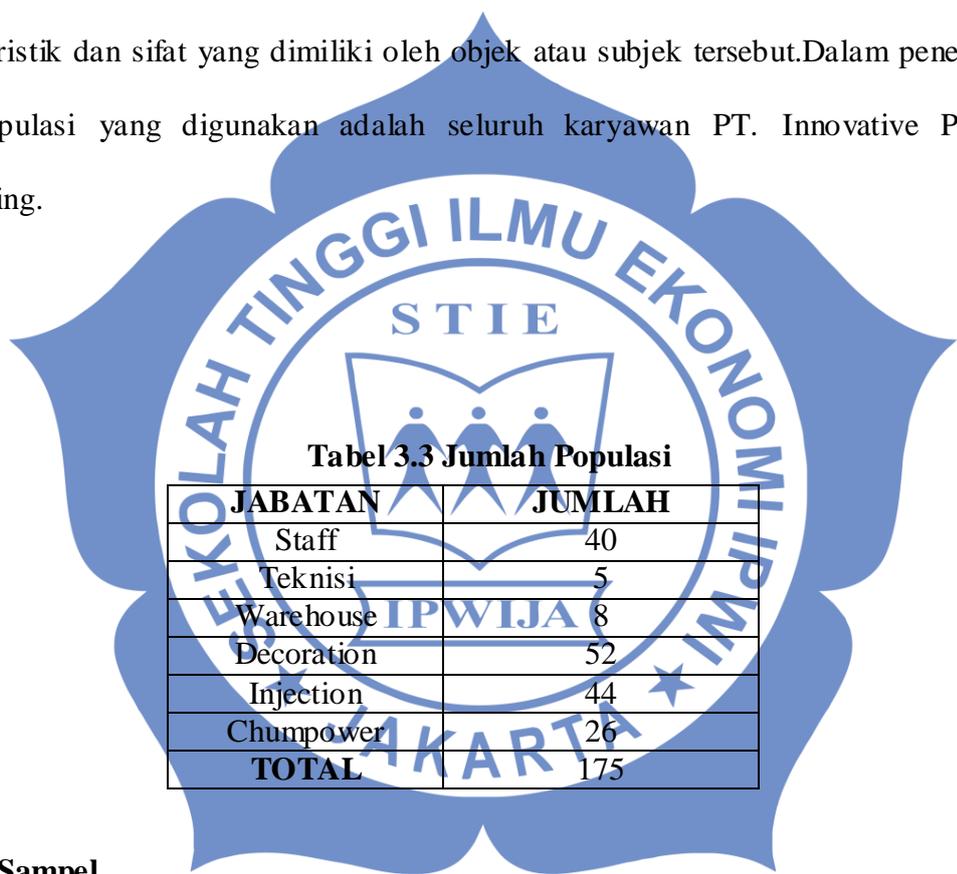
MOTIVASI (X₂)	Motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. (Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa 2007)	1. Kebutuhan fisiologi 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri	11,12 13,14 15,16 17,18 19,20
KINERJA KARYAWAN (Y)	Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. (Torang, 2013)	1. Produktivitas 2. Kualitas Kerja 3. Kuantitas kerja 4. Efektivitas	21,22 23,24,25 26,27,28 29,30

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah objek penelitian diambil berbeda. Penelitian sekarang dilakukan di PT. Innovative Plastic Packaging. Metode penelitian menggunakan analisis linier berganda. Variabel penelitian ini yaitu kemampuan, motivasi dan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja di PT. Innovative Plastic Packaging. Secara parsial, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja bagian sekretariat di PT. Innovative Plastic Packaging. Pada variabel motivasi memperoleh hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja di PT. Innovative Plastic Packaging.

6.4 Populasi, Sampeldan Metode Sampling

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut sugiyono (2009:115) mendefinisikan “pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Innovative Plastic Packaging.



Tabel 3.3 Jumlah Populasi

JABATAN	JUMLAH
Staff	40
Teknisi	5
Warehouse	8
Decoration	52
Injection	44
Chumpower	26
TOTAL	175

6.4.2 Sampel

Dalam buku karangan Sugiyono (2009:116), mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik maupun berdasarkan estimasi penelitian. Selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus representatif artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih. Menurut

Arikunto (2010:134-185) Sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100, maka sampel yang di ambil adalah semuanya namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam hal ini penulis mengambil sampel sebesar 23% atau sebesar 40 responden.

3.4.3 Metode Sampling Penelitian

Metode sampling menggunakan probabilitas, Teknik sampling probabilitas (*probability*) merupakan teknik yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode dalam penarikan sampel probabilitas menggunakan metode sampel acak sederhana merupakan suatu prosedur yang memungkinkan setiap elemen dalam populasi akan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel.

6.5 Metode Pengumpulan Data

6.5.1 Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bias memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2011). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner
2. Data sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung

melalui perantara (dicatat oleh pihak lain)

6.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah alat yang digunakan dalam mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian. Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. *Field Research (Penelitian Lapangan)*

- a. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.
- b. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia di PT. Innovative Plastic Packaging

2. *Library Research (Penelitian Kepustakaan)*

Penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, literature dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

6.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:76) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut sebagai variabel penelitian. Dalam penelitian ini biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu daftar pertanyaan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variable-variabel dalam penelitian ini adalah dengan

menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada para reponden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada reponden, skala yang digunakan adalah skala *likert*. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolok ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Menurut Sugiyono jawaban setiap instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata yang diberi skor.

Tabel 3.4 Klasifikasi Jawaban Skala *Likert*

Pernyataan	
Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis Data

Setelah memperoleh data, selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh kemampuan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan realibilitas, uji regresi linier ganda, uji asumsi klasik, rancangan pengujian hipotesis seperti Uji-t, Uji-F, koefisien korelasi r , dan koefisien determinasi (r^2) dengan menggunakan bantuan *spss for window versi 23.0*.

3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Yang dimaksud dengan uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009:172) bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009:179) yang harus dipenuhi yaitu yang harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Jika reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya, dan diandalkan untuk meneliti suatu objek atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha Cronbach, Interpretasi uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 3.5 dibawah ini.

Tabel 3.5 interpretasi uji Reliabilitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
0.00-0.59	Tidak Reliabel
>0.60	Reliabel

Suatu instrument alat ukur dikatakan reliabel dan dapat diproses pada tahap selanjutnya apabila nilai Cronbach Alpha >0.6 (Malhotra, 2002:293) instrument alat ukur memiliki nilai Cronbach Alpha <0.6 maka alat tersebut tidak reliabel.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi ada analisis



regresi linier berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bisa dengan varian yang minimum yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu.

a. Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian signifikan koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi mendekati normal sehingga harus dilakukan pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*asymptotic Significance*), yaitu:

Jika probabilitas >0.05 , maka distribusi dari populasi adalah normal

Jika probabilitas <0.05 , maka populasi tidak berdistribusi secara normal

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal probability plots dalam program *SPSS for window versi 23.0*.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan salah satu uji dari uji asumsi klasik yang merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengidentifikasi suatu model regresi dapat dikatakan baik atau tidak. Secara konsep, Multikolinieritas adalah situasi dimana terdapat dua variabel yang saling berkorelasi. Adanya hubungan diantara variabel bebas adalah hal yang tak bisa dihindari dan memang diperlukan agar regresi yang diperoleh bersifat valid. Namun, hubungan yang bersifat linier harus dihindari

© 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

karena akan menimbulkan gagal estimasi (Multikolinieritas sempurna) atau sulit dalam inferensi (multikolinieritas tidak sempurna). Uji Multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah ada keterkaitan antara hubungan yang sempurna antara variabel-variabel independen. Jika didalam pengujian ternyata didapatkan sebuah kesimpulan bahwa antara variabel independent tersebut saling terikat, maka pengujian tidak dapat dilakukan kedalam tahapan selanjutnya yang disebabkan oleh tidak dapat ditentukannya koefisien regresi variabel tersebut tidak dapat ditentukan dan juga nilai standar erornya menjadi tak terhingga. Untuk mengetahui hasil uji dari uji multikolinieritas dapat dilihat dari beberapa cara, yakni sebagai berikut:

a) Dengan melihat nilai tolerance:

Apabila nilai tolerancenya sendiri lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan bila nilai tolerancenya lebih kecil dari 0,10 maka kesimpulan yang didapat adalah terjadi multikolinieritas.

b) Dengan melihat nilai VIF:

Jika nilai VIF lebih dari 10, maka kita akan mendapat kesimpulan bahwa data yang kita uji tersebut memiliki multikolinieritas.

Sedangkan jika nilai VIF dibawah 10, maka kita akan mendapat kesimpulan bawa data yang kita uji tidak memiliki kolinieritas.

$$\text{Rumus: } VIF = 1 / (1 - R^2)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika gangguan muncul dalam fungsi regresi yang mempunyai varian yang tidak sama, sehingga penaksir OLS tidak efisien baik

dalam sampel kecil maupun sampel besar. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik scatterplot antara nilai residual regresi dengan nilai prediksi. Model persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah heteroskedastisitas yaitu jika titik-titik pada grafik scatter plot tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya.

d. Uji Autokorelasi

Asumsi autokorelasi dalam regresi adalah bahwa variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan dirinya sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan variabel itu sendiri baik nilai periode sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Autokorelasi sering terjadi pada sampel dengan data *timeseries* dengan *n_sample* adalah periode waktu. Sedangkan untuk sampel data *crosssection* dengan *n_sample* item perusahaan orang wilayah dan lain sebagainya.

3.7.4 Uji Regresi Linear Ganda

Analisi regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor dinaikturunkan nilainya (Sugiyono, 2009:277)

Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai X_1 dan $X_2 = 0$

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1, X_2 = Variabel bebas / variabel yang mempengaruhi

3.7.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan terlebih dahulu pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji-F, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS for window versi 23.0*.

1. Uji-t (Signifikansi Parsial)

Uji-t dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji-t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi variabel kemampuan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis :

$H_0 : b_i = 0$; tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$H_a : b_i \neq 0$; ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan Uji-t. Titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikan (α) 0.05 dan derajat kesalahan (df) = $n-k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel.

c. Menghitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi

SPSS for Window versi 23.0.

d. Dari hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel berdasarkan tingkat keyakinan 95% dibuat kesimpulan:

a) Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima secara statistic signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

b) Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak secara statistic signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

2. Uji-F (Uji Simultan)

Uji-F yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel dependen. Anova test atau Uji-F ditunjukkan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

$H_0 : b^1, \text{ dan } b^2 = 0$; tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$H_a : b^1, \text{ dan } b^2 \neq 0$; ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

b. Menentukan daerah penerimaan H_0 dan H_a dengan menggunakan distribusi f dengan Anova. Titik kritis dicari pada tabel distribusi f dengan tingkat kepercayaan $(\alpha) = 5\%$, derajat bebas $(df_1) = k-1$, dan $(df_2) = n-k$.

c. Menghitung nilai f hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi *SPSS for window versi 23.0.*

d. Dari hasil f hitung tersebut dibandingkan dengan f tabel. Berdasarkan tingkat keyakinan 95% buat kesimpulan.

- a) Jika f hitung $\geq f$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima secara statistic signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.
- b) Jika f hitung $\leq f$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak secara statistic tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

3. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ada yang disebut koefisien korelasi simultan dan ada yang disebut koefisien korelasi parsial. Koefisien korelasi simultan menunjukkan kekuatan hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat yang ada, sedangkan koefisien korelasi parsial menunjukkan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain ketika variabel lain yang tidak dicari koefisien korelasi parsialnya dianggap konstan. Tabel interpretasi uji koefisien korelasi ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Koefisien korelasi sering disebut juga dengan r pearson. Koefisien korelasi r

dipakai apabila terdapat dua variabel tapi apabila digunakan korelasi berganda atau memiliki tiga variabel ganda maka dapat koefisien korelasinya dinotasikan dengan R. Korelasi linear berganda merupakan alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel yang terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Analisis korelasinya menggunakan tiga koefisien korelasi yaitu koefisien determinasi berganda, koefisien korelasi berganda, dan koefisien korelasi parsial.

4. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas sebagai berikut:

- Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (r^2) dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X), untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus:

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Dimana :

Kd : Koefisien determinasi

r^2 : Koefisien korelasi ganda



DAFTAR PUSAKA

- AA. Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri edisi keempat*, Jogjakarta. Liberty.
- A.S. Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- A. Rahman Lubis, 2012, [Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan international federation red cross \(IFRC\) Banda Aceh](#), Jurnal Manajemen . Universitas Syiah Kuala.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Devi, E. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Tesis Manajemen Universitas Diponegoro.
- Eka Suryaningsih Wardani. 2009. *Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan jawa bali Unit pembangkitan muara tawar*, Universitas Guna Darma.
- Hasibuan, maluyu S.P. 2008. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, malayu S.P. 2009. *Manajemen : Dasar, pengertian, dan masalah. edisi revisi*. Jakarta : Bumi aksara.
- Hutajulu, Herlina (2009). *Pengaruh kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai puskesmas Pembantu S.M Rejo, Binjai, Skripsi, FE USU, Medan*.
- Indarjanti. 2012. *Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*. Semarang.
- Mathis, 2006. *Humaan Resource Management*. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.
- Moenir, 1987, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan), Edisi Kelima*, Penerbit Erlangga ; 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



- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi (Terjemahan: Benjamin Molan)*. PT INDEKS ; Jakarta.
- Sarworini, Fithriani. 2007. *Hubungan Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar*. Semarang.
- Saragih .2009. *Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan* . Universitas Sumatra Utara. Medan.
- Setiyoningsih ,2011 . *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti (Persero) Bandung*. Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis .Universitas Pendidikan Indonesia.
- Siagian, P, Sondang (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 1995. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan ketenaga kerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Supranto. 2011. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar (Cetakan Keempat)*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Tjutju Yuniarsih, Suwatno 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahyuningrum. (2008). *Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan*. Semarang: Tesis Administrasi Publik, Universitas Diponegoro.
- Widiaswari .2011. *Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pekerja Kecamatan Banjar baru Kota* . Banjar.
- Wijaya Andree dan Suhaji. 2012. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, pp. 1-17.



Winardi. 2001. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.



© 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