

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BAKTI KASIH ANUGERAH**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan  
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:  
**SUSANTI KALANIA ROBIEK**  
NIM: 2014521432

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

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi berdasarkan fenomena yang ada menunjukkan bahwa karyawan belum dapat bekerja dengan maksimal didalam suatu perusahaan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh motivasi, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bakti Kasih Anugerah.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 79 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari motivasi dan kemampuan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji f dan  $R^2$ . Hasil penelitian variabel independen Motivasi X1 diperoleh thitung ( $2.664 > T_{tabel} (1.664)$ ), variabel kemampuan kerja (X2) thitung ( $0.154 < T_{tabel} (1.664)$ . Maka variabe motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y), variabel kemampuan kerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).



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

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

## KATA PENGANTAR

Berkat rahmat Allah *subhanahu wa Ta'ala* yang telah melimpahkan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Adapun judul penelitian skripsi yang diambil oleh peneliti adalah sebagai berikut : **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAKTI KASIH ANUGERAH”**.

Tujuan penelitian skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Program Sarjana Manajemen. Sebagai bahan penelitian, peneliti mengambil data berdasarkan observasi, wawancara dan studi pustaka yang mendukung tulisan ini. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penelitian skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar tanpa bantuan, petunjuk, bimbingan dan saran-saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Muh. Ali Maskuri, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE., MM., M. Ak., CA selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Bapak/ibu dosen STIE IPWIJA yang telah memberikan penulis dengan semua bahan yang diperlukan.
5. Staff / Karyawan di lingkungan STIE IPWIJA.
6. Lalu Iwan Setiawan selaku Direktur Operasional PT. Bakti Kasih Anugerah.
7. Florentina Muji Rahayu selaku Direktur Utama PT. Bakti Kasih Anugerah.
8. Seluruh Staff/karyawan PT. Bakti Kasih Anugerah.
9. Orang Tua dan seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan moril, material maupun spiritual.



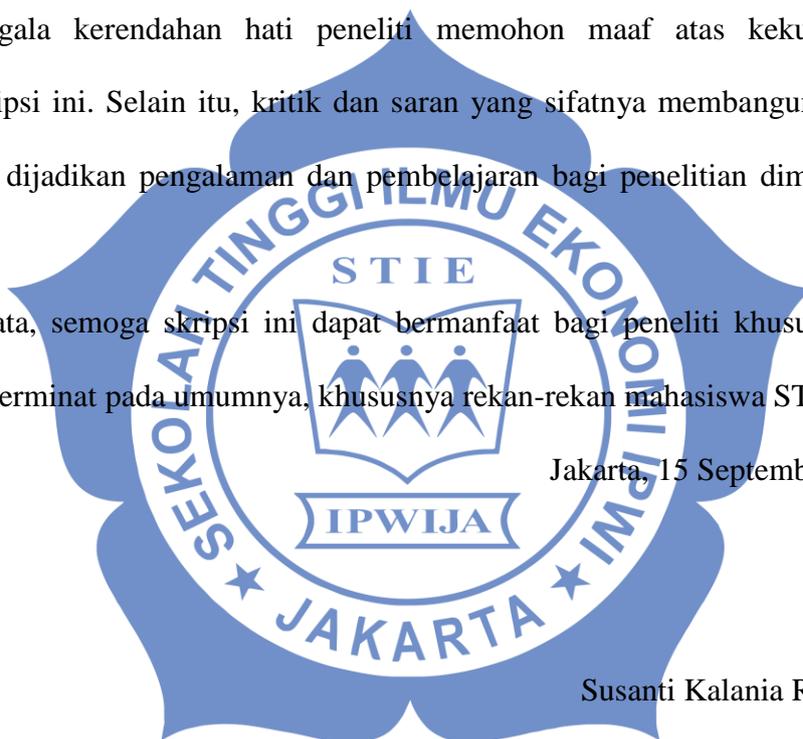
10. Teman/Sahabat Alumni angkatan 2014 tercinta (Fitri, "Rani," "Puput," "Pupu," "Yanti".) yang selalu melengkapi keceriaan selama masa sekolah di SMK Nurul Hikmah Al-Hakim.

Serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu karena keterbatasan waktu dan tempat penulisan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena keterbatasan ilmu dan kemampuan peneliti. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti memohon maaf atas kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Selain itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun, juga peneliti harapkan untuk dijadikan pengalaman dan pembelajaran bagi penelitian dimasa yang akan datang.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan para pembaca yang berminat pada umumnya, khususnya rekan-rekan mahasiswa STIE IPWIJA.

Jakarta, 15 September 2018

Susanti Kalania Robiek



© 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



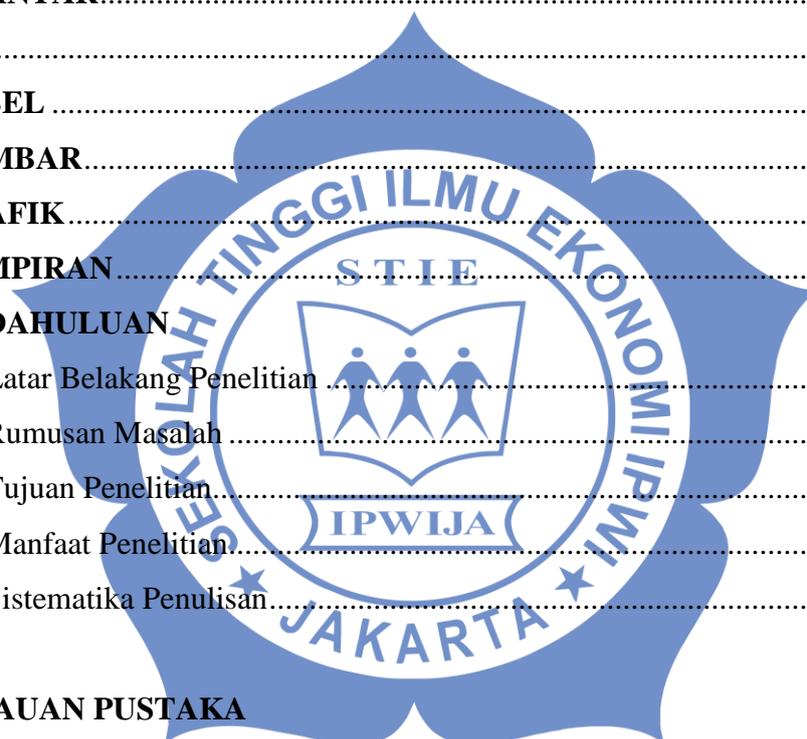
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSEJUTUAN DOSEN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GRAFIK</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1 : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1.1 Landasan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
A. Definisi .....	9
B. Perencanaan .....	16
C. Ruang Lingkup .....	17
D. Indikator .....	17
2.1.2 Motivasi .....	18
A. Definisi .....	18
B. Teori .....	20
C. Indikator .....	26
2.1.2 Kemampuan Kerja .....	26
A. Definisi .....	26

© 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



B. Cara Meningkatkan .....	28
C. Indikator .....	29
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	30
A. Definisi.....	30
B. Jenis-jenis Kinerja Karyawan .....	32
C. Dimensi .....	34
D.Indikator .....	35
2.2 Penelitian Terdahulu .....	36
2.3 Kerangka Pemikiran.....	39
2.4 Hipotesis .....	43

### **BAB 3 : OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	44
3.2 Desain Penelitian.....	44
3.3 Operasional Variabel .....	45
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	47
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	48
3.5.1 Sumber Data .....	49
A. Data Primer .....	49
B. Data Sekunder .....	49
3.5.2 Intrumen Penelitian .....	50
3.6 Intrumen Variabel.....	51
A. Uji Validitas .....	51
B. Uji Reliabilitas .....	52
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Penelitian.....	52
A. Uji Normalitas .....	52
B. Uji Asumsi Multikolinieritas.....	54
C. Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	54
3.7.1 Pengujian Hipotesis.....	56
A. Uji t .....	56
B. Uji F .....	57

### **BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**



© 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

4.1	Data dan Profil PT.Bakti Kasih Anugerah .....	58
4.1.1	Data dan Profil PT.Bakti Kasih Anugerah .....	58
	A Visi dan Misi PT. Bakti Kasih Anugerah. ....	59
	B. Stuktur Organisasi PT.Bakti Kasih Anugerah .....	60
4.2.	Hasil Penelitian dan analisis pembahasan .....	61
	A. Deskripsi Data .....	61
4.2.	Metode Pengujian Intrumen .....	65
	A. Uji Validitas .....	65
	B. Uji Reabilitas.....	68
4.3	Hasil penelitian dan Analisa Pembahasan.....	70
	A. Uji Normalitas .....	70
	B. Uji Asumsi Multikolinieritas .....	71
	C. Uji Asumsi Heteroskedastisitas .....	72
4.3	Hasil Pengujian Hipotesis .....	75
	A. Uji t (Signifikasi Parsial) .....	75
	B. Uji f (Signifikasi Simultan) .....	76
4.4	Pembahasan Penelitian .....	78
	A. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	78
	B. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .	79
<b>BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan.....	81
5.1	Saran.....	82

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

### © 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 memurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.2 Tabel Penelitian Terdahulu.....	36
3.1 Tabel Indikator Penelitian.....	47
2.2 Tabel Skala Likert.....	51
4.1 Tabel Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2 Tabel Responden berdasarkan Usia .....	62
4.3 Tabel Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi .....	65
4.6 Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja .....	66
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	67
4.8 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha.....	69
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	69
4.10 Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas .....	72
4.11 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	74
4.12 Hasil Uji Analisa Regresi Linear Berganda .....	74
4.13 Hasil Analisis Regresi Secara Parsial (Uji t) .....	76
4.14 Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama (Uji f) .....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.3 Kerangka Pemikiran.....	40
3.1 Desain Penelitian .....	45



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4.1 Uji Normalitas (Histogram) .....	70
4.2 Uji Normalitas (Normal p-plot) .....	71

© 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 GRAFIK

Grafik	Halaman
4.11 Grafik Scatter Plot.....	73



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan. jika dibandingkan dengan modal, teknologi dan uang, karena sumber daya manusia berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dengan baik. Pengelola sumber daya manusia yang baik perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya manusia merupakan suatu program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan harus dimulai dari perekrutan karyawan agar bisa menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia. Karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil tetapi karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Motivasi, Motivasi yang terarah dapat menghasilkan SDM yang baik.

Jadi betapa pentingnya motivasi dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan memiliki daya saing. SDM yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja sehingga tujuan organisasi-pun dapat dengan mudah untuk tercapai. Seperti pada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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

negara-negara yang maju umumnya memiliki kualitas yang baik sehingga menghasilkan SDM yang berkualitas.

Kemampuan Kerja, Kemampuan Kerja sangat berpengaruh dalam membentuk Karakter manusia. Maka dengan keadaan kemampuan kerja yang baik umumnya akan membentuk karakter manusia yang baik juga, sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing. Kemampuan Kerja yang berpengaruh membentuk karakter manusia misalnya seperti Potensi, keahlian seseorang, wawasan dan pengetahuan dengan diikuti dengan pelatihan-pelatihan yang diibarkan perusahaan.

Sumber Daya Manusia adalah sekumpulan orang yang menerima perintah atau instruksi tersebut untuk kemudian dilaksanakan (Murtie,2013: 2). Sedangkan menurut pendapat Werther dan Davis (dialih bahasakan oleh Sutrisno, 2015: 4) bahwa Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan –tujuan organisasi.

Berkaitan dengan pentingnya masalah motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada PT.Bakti Kasih Anugerah yang merupakan perusahaan perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang jasa laundry khususnya untuk Rumah Sakit. Awalnya berdirinya sejak 28 Maret 2014 berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia dan telah resmi sudah memiliki izin untuk mendirikan, menjalankan, menggerakkan serta mengelola atas sebuah bidang jasa laundry .

Dengan berbekal komitmen dan pelayanan yang professional, PT. Bakti Kasih Anugerah telah menjalani hubungan kerja sama dengan berbagai rumah sakit yang berada didalam maupun diluar kota. Selain itu, perusahaan juga berfokus pada peningkatan pelayanan dan kepuasan pelanggan melalui peningkatan kualitas dari linen tersebut.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, PT. Bakti Kasih Anugerah juga harus dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan kerja para karyawan karena motivasi dan



kemampuan kerja dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Untuk itulah, kiranya perlu dirumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk melaksanakan pembinaan karyawan melalui penerapan pemberian motivasi dan aspek kemampuan kerja yang diharapkan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bakti Kasih Anugerah.

Menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:171), menyatakan motivasi antar karyawan tidak sama. Karena karyawan memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa terarah dengan baik. motivasi dari perusahaan harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Saat karyawan memiliki kemampuan yang rendah, maka perusahaan harus memberikan motivasi yang khusus dibandingkan dengan karyawan lainnya. Sehingga motivasi dan kemampuan memiliki keterkaitan dalam kegiatan perusahaan.

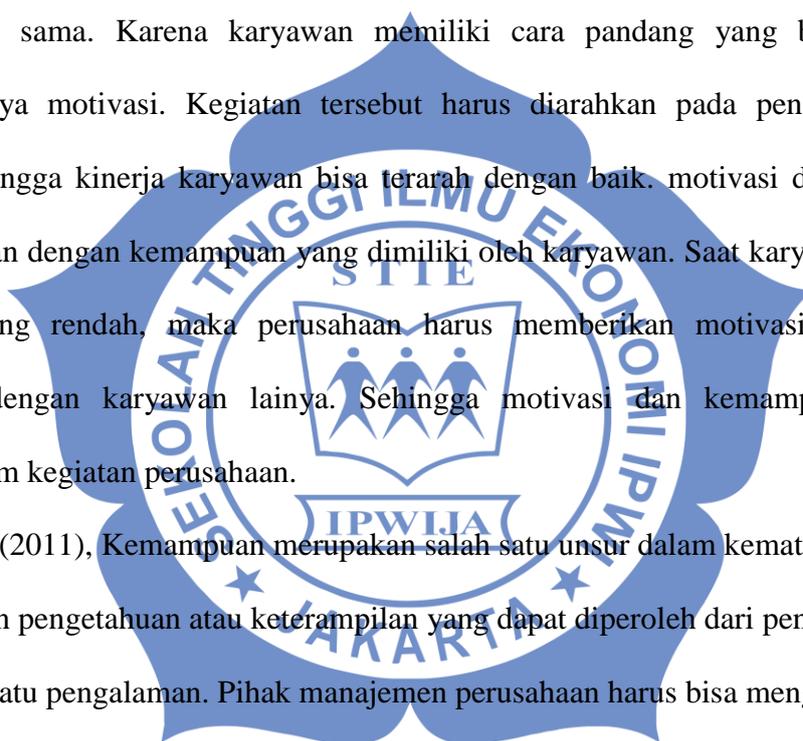
Menurut Thoha (2011), Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kinerja akan memberikan keuntungan sendiri bagi karyawan, seperti peningkatan pada gaji, perluasan kesempatan untuk adanya naik jabatan, meningkatkan keterampilan dan menambah pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif untuk kemajuan perusahaan agar perusahaan tersebut dapat bertahan dalam persaingan bisnis.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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 ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kinerja yang baik dari karyawan sangat diharapkan oleh pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas pada sebuah organisasi dan perusahaan dipengaruhi oleh pemimpin. Salah satu yang sangat berpengaruh terhadap kinerja adalah pemberian motivasi terhadap karyawan, dimana pimpinan memberikan pengarahan dan pedoman dalam pelaksanaan kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun dimana produktivitas kerja yang menurun serta berlangsung pada PT. Bakti Kasih Anugerah mendapat keluhan dari para karyawan yang saat didalam bekerja masih kurang baik, hal ini seperti kurangnya sosialisasi terhadap karyawan namun yang lebih mendominasi adalah mengenai bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan tersebut.

Namun pimpinan hanya melibatkan karyawan tertentu dalam setiap kebijakan yang dibuatnya sehingga karyawan yang lain merasa tidak nyaman sebagai karyawan pada PT. Bakti Kasih Anugerah. Selain itu, kurangnya pelatihan – pelatihan dari perusahaan mengenai mekanisme kerja sehingga karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan persepsinya sendiri.

Sehingga menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan motivasi dan kemampuan kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui tentang ” Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Kasih Anugerah”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh motivasi dan kemampuan kerja



terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Kasih Anugerah, permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bakti Kasih Anugerah?
2. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bakti Kasih Anugerah ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Kasih Anugerah. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Kasih Anugerah.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Kasih Anugerah.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai perusahaan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang jasa laundry.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang jasa laundry khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.



## 2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pengaruh motivasi dan kemampuan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan penelitian guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bakti Kasih Anugerah.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan tesis dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

### BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menjabarkan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, serta sistematika penulisan.

### BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan menguraikan landasan-landasan teori terkait dengan penelitian yang dilakukan mengenai motivasi, kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

### BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang kerangka pemikiran, cara pengumpulan data dan metode penelitian serta metode analisis data yang digunakan di dalam penelitian.

### BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Dalam bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis data serta pembahasan hasil.

## BAB 5 PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.



## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### A. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Unsur manajemen sumber daya



© 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

manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan.

Menurut Flippo yang dikutip oleh Hasibuan, (2000) definisi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: "Personel Management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished".

Artinya: bahwa manajemen personalia merupakan dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:21) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Agus Sunyoto dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:23) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian pengembangan sumber daya manusia bukan sekedar daya yang lainnya tindakan dalam hal pemikiran, seleksi,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

pengembangan, pemeliharaan, dan untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu fungsi operasional dalam organisasi yang mengusahakan pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat secara seimbang. dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu pengakuan terhadap pentingnya tenaga kerja dalam organisasi atau perusahaan dan manfaatnya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan dimulai dari:

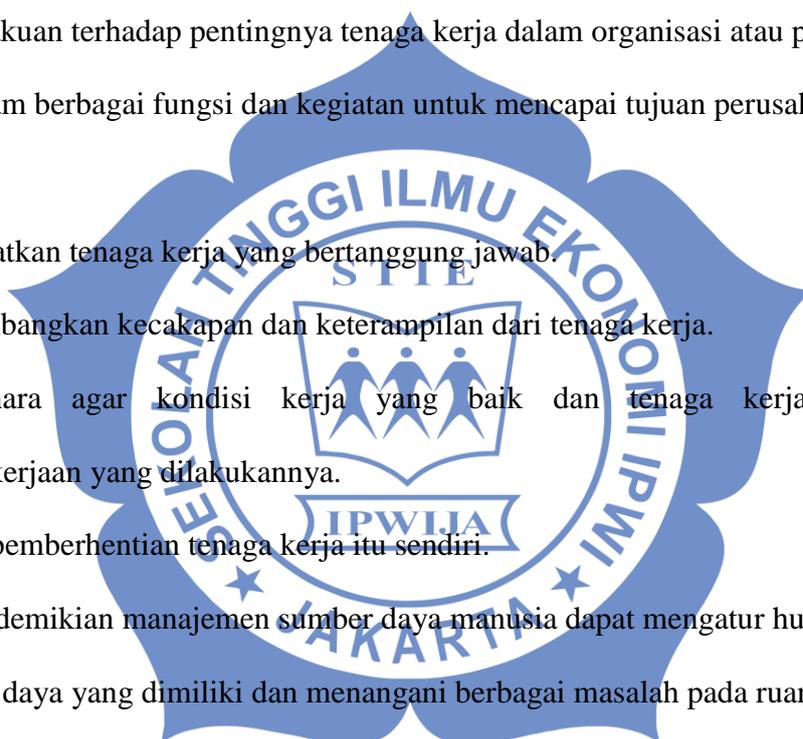
1. Mendapatkan tenaga kerja yang bertanggung jawab.
  2. Mengembangkan kecakapan dan keterampilan dari tenaga kerja.
  3. Memelihara agar kondisi kerja yang baik dan tenaga kerja tetap betah dalam pekerjaan yang dilakukannya.
  4. Hingga pemberhentian tenaga kerja itu sendiri.
- Dengan demikian manajemen sumber daya manusia dapat mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki dan menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan.

Fungsi operasional MSDM menurut Yani (2012:4) terbagi menjadi enam fungsi yaitu :

**a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)**

Fungsi ini merupakan yang sangat esensial dikarenakan menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

**b. Fungsi Pengadaan (*Procurement*)**



Fungsi ini terkait dengan usaha memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (*the right man in the right place*).

**c. Fungsi Pengembangan (*Development*)**

Fungsi ini terkait dengan proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

**d. Fungsi Kompensasi**

Fungsi ini terkait dengan proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

**e. Fungsi Pengintegrasian**

Fungsi ini terkait mempersatukan kepentingan organisasi atau perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

**f. Fungsi Pemeliharaan**

Fungsi ini terkait pemeliharaan dan peningkatan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

MSDM mempunyai beberapa manfaat baik bagi organisasi atau perusahaan dan pekerja. Manfaat MSDM bagi organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM

© 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



4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan/manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja

Adapun manfaat MSDM bagi pekerja adalah sebagai berikut :

- a. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja
- b. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja
- c. Mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan
- d. Pekerja memperoleh penilaian karya yang objektif
- e. Para pekerja melalui manajemen akan memperoleh gaji/upah dan pembagian keuntungan/manfaat lainnya secara layak

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan menggunakan tenaga kerja yang ada, maka perusahaan perlu mengetahui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Menurut Malayu Hasibuan (2009:21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Perencanaan (*human resources planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program



kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### 3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan (*directing*) terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan SDM agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

#### 4. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan (*procurement*) adalah proses untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

#### 5. Pengembangan (*development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

### © 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



6. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah proses untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

7. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah proses untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat, oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip karyawan.

8. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan sikap-sikap karyawan yang menguntungkan perusahaan. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

Dari seluruh penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa terdapat kaitan satu sama lain antara fungsi-fungsi pada aktivitas-aktivitas fungsi dan peranan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan serta kaitan tersebut terjadi secara berurutan tahap demi tahap membentuk suatu kesatuan yang membantu perusahaan dalam mengelola sumber-sumber daya manusiannya.

## B. Perencanaan Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Handoko dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:46) perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Perencanaan sumber daya manusia kaitanya dengan penentu kebutuhan tenaga kerja dimasa depan untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas. Salah satu



### © 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

segi manajemen sumber daya manusia yang penting penanganan informasi ketenagakerjaan.

Informasi demikian mencakup banyak hal seperti :

- Jumlah tenaga kerja dimiliki
- Masa kerja pekerja
- Jabatan yang pernah dipangku seseorang
- Tenaga karir yang pernah diinginkan
- Pendidikan dan pelayanan yang pernah ditempuh
- Keahlian khusus yang dimiliki karyawan

### C. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam usaha mencapai tujuan sebuah organisasi. Dimana sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dimiliki akal, perasaan keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya, sehingga betapapun sempurnanya aspek kemajuan teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuan.

Berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, sebagaimana diketahui bahwa manajemen itu sendiri dikenal juga sebagai “seni’ untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain” atau untuk saat ini pengertian itu lebih ditekankan pada arti mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola sehingga dalam artiyang lebih luas manajemen ini dihadapkan pada kenyataan bahwa yang ditanganiitu adalah sumber daya manusia bukan material ataupun finansial yang berarti memerlukan suatu strategi dengan pertimbangan yang diselaraskan dengan nilai-nilai manusiawi (Human values) yang dikembangkan dalam melaksanakan suatu aktivitas.

Menurut Flippo (Handoko, 2001) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan, pengadaan,



pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan

individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya manajemen sumber daya manusia, mempunyai Ruang lingkup :

Perencanaan Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh Organisasi atau Perusahaan (*Human Resources Planning*).

Menganalisis Jabatan dan Pekerjaan, yaitu menganalisa dan menjelaskan secara rinci tentang masing-masing pekerjaan atau jabatan dalam perusahaan atau organisasi (*Job Analysis*).

Perekrutan dan Penyeleksian Karyawan atau Sumber daya manusia yang dibutuhkan tersebut sesuai dengan syarat, sistem, tata cara, prosedur dan proses yang ditentukan agar memenuhi kebutuhan organisasi baik pada masa sekarang maupun untuk masa akan datang (*Recruitment and Selection*).

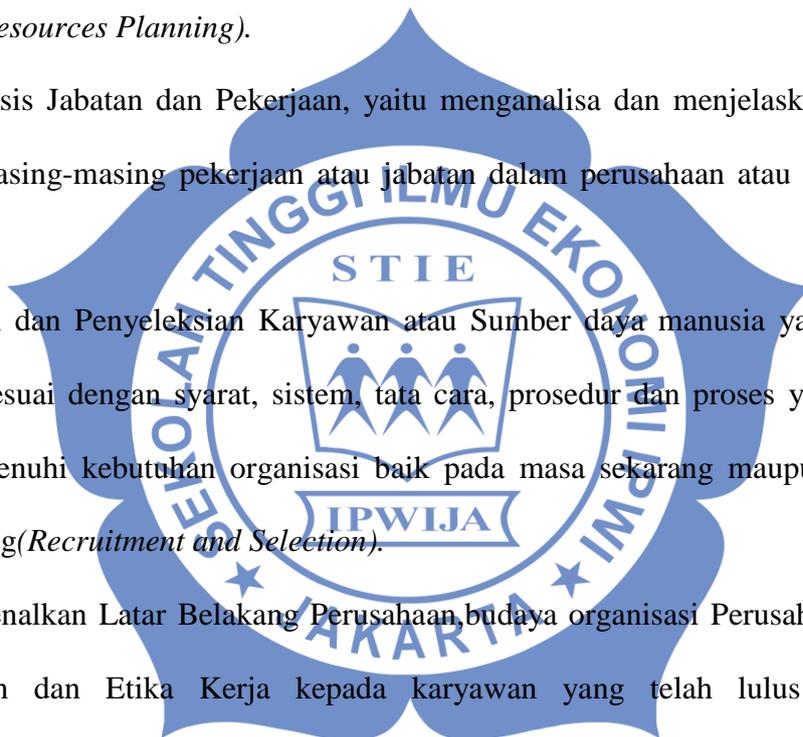
Memperkenalkan Latar Belakang Perusahaan, budaya organisasi Perusahaan Nilai-nilai Perusahaan dan Etika Kerja kepada karyawan yang telah lulus seleksi serta memperkenalkannya kepada karyawan karyawan lainnya (*Orientation and Induction*).

Pelatihan dan Pengembangan Sumber daya manusia dalam organisasi (*Training and Development*.)

Penilaian prestasi dan kinerja karyawan untuk Melakukan Promosi, Demosi

Transfer dan pemberhentian (PHK) terhadap karyawan (*Performance Appraisal*).

Perencanaan dan Pemberian Kompensasi atau upah (*Compensation planning and remuneration*).



Memotivasi karyawan, memperhatikan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan karyawan (*Motivation ,Welfare ,Healthy and Safety*).

## 2.1.2. Motivasi

### A. Definisi Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong karyawan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang diperoleh karyawan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan seperti saat karyawan tidak puas akan mengakibatkan suatu ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan untuk memenuhi kebutuhannya.

Oleh karena itu penentuan kinerja dan penciptaan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila motivasi yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Motivasi menurut Siagian (2004:287) motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin karena dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarnya, maka kepentingan pribadi dari karyawan tersebut akan terpelihara. “Motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan”, Mangkunegara (2007:61), motivasi kerja menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.



© 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

Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sedangkan menurut Wibowo (2010:379), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan unsur yang dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkan, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan terhadap rangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan unsur dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur menunjukkan intensitas, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya pendekatan-pendekatan.

## B. Teori Motivasi

Menurut beberapa para ahli mengenai teori motivasi, sebagai berikut :

### 1. Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

Hal ini yang menjadi dasar bagi Maslow dengan mengemukakan teori hirarki kebutuhan sebagai salah satu sebab timbulnya motivasi pegawai. Maslow mengemukakan bahwa manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang ada didalam hidupnya, diantaranya :

- a. Kebutuhan fisiologi yaitu, pakaian, perumahan, makanan, seks (disebut kebutuhan paling dasar).
- b. Kebutuhan keamanan, keselamatan, perlindungan, jaminan pensiun, asuransi kecelakaan, dan asuransi kesehatan
- c. Kebutuhan sosial, kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik, persahabatan.
- d. Kebutuhan penghargaan, status, titel, simbol-simbol, promosi.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.



Pada dasarnya manusia tidak pernah puas pada tingkat kebutuhan manapun, tetapi untuk memunculkan kebutuhan yang lebih tinggi perlu memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih rendah terlebih dahulu. Dalam usaha untuk memenuhi segala kebutuhannya tersebut seseorang akan berperilaku yang dipengaruhi atau ditentukan oleh pemenuhan kebutuhannya (Mangkunegara, 2002).

## 2. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Dalam teori Frederick Herzberg (Handoko, 2001) menyebutkan motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri (Iriani, 2010). Berikut ini adalah pandangan mengenai motivasi dalam Robbins (2001).

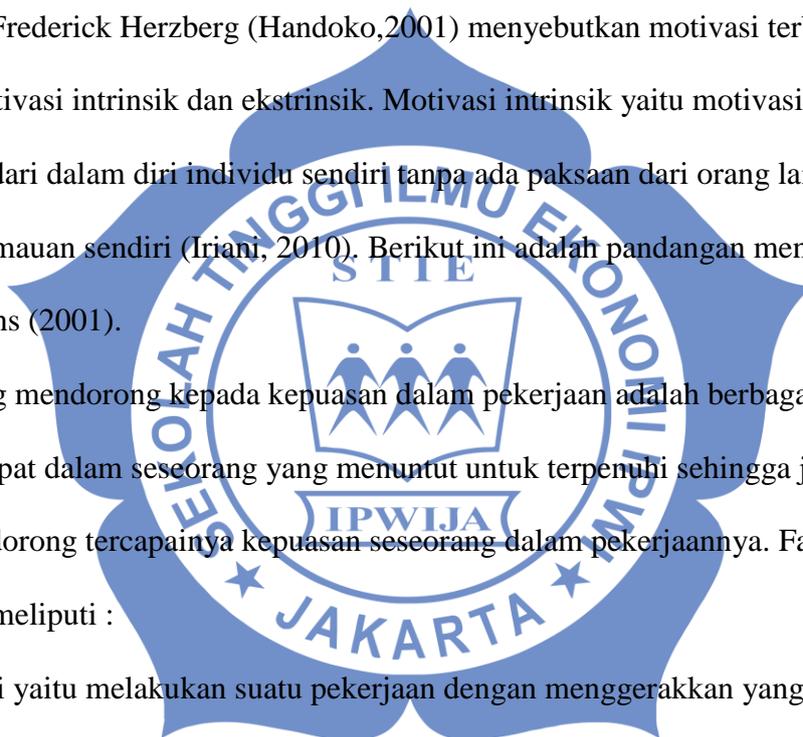
a. Faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan adalah berbagai kebutuhan yang terdapat dalam seseorang yang menuntut untuk terpenuhi sehingga jika terpenuhi akan mendorong tercapainya kepuasan seseorang dalam pekerjaannya. Faktor-faktor kepuasan meliputi :

- 1) Prestasi yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.
- 2) Pengakuan orang lain yaitu pengakuan dari rekan kerja terhadap keberadaan pegawai sebagai personil yang secara bersama-sama dan merupakan bagian dari sistem dalam pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia organisasi.
- 3) Tanggung jawab yaitu tuntutan dalam diri pegawai sebagai yang di tempatkan dalam unit kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya.

### © 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



4) Pekerjaan itu sendiri yaitu faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi.

Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik dan merupakan tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai.

b. Faktor yang mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan adalah kebutuhan yang terdapat dalam seseorang akan kondisi dari lingkungan pekerjaannya, yang jika kebutuhan akan kondisi lingkungan yang diinginkan tidak terpenuhi, maka dirinya akan mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Menurut teori Herzberg factor-faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan bekerja adalah:

- 1) Kondisi kerja yaitu suatu kondisi yang aman dan nyaman dengan di dukung oleh peralatan yang memadai karyawan akan merasa betah dalam bekerja sehari-hari.
- 2) Hubungan kerja yaitu suatu pekerjaan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, perlu didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan.
- 3) Gaji merupakan bentuk pembalasan jasa terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh tenaga kerja dalam meningkatkan produktifitas.
- 4) Status yaitu posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain Status pekerja mempengaruhi motivasinya dalam bekerja.

### 3. Teori ERG (Exsistence Relatedness Growth)

Teori motivasi yang menyatakan bahwa yang bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan tentang eksistensi (exsistence, kebutuhan dasardari Maslow), keterkaitan (relatedness, kebutuhan hubungan antar pribadi) dan kebutuhan pertumbuhan (growth, kebutuhan dan kreatifitas pribadi atau pengaruh produktif). Teori ERG menyatakan bahwa kalau kebutuhan yang yang lebih tinggi akan mengalami kekecewaan, kebutuhan yang lebih rendah akan kembali walaupun sudah terpuaskan.

#### © 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



#### 4. Teori Motivasi menurut Douglas Mc. Gregar

Hasil pemikiran Mc.Gregar dari Siagian (2002:106) dituangkannya dalam karya tulis dengan judul *The Human Side of Enterprise*. kesimpulan yang menonjol dalam karya Mc. Gregar ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggung jawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang berciri seperti itu dikategorikan sebagai “manusia X” sebaliknya dalam organisasi terdapat pola para karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggung jawab dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai “Manusia Y”.

#### 5. Teori Keadilan

Teori keadilan didasarkan pada asumsi bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atau keadilan dari penghargaan yang diterima. Individu atau keadilan dari penghargaan yang diterima, Individu akan termotivasi kalau mereka terima dari upaya proporsi dan dengan usaha yang mereka pergunakan.

#### 6. Teori motivasi McClelland

Teori motivasi berprestasi McClelland dalam Robbins (2008) mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Penghargaan merupakan salah satu bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan yang telah menunjukkan loyalitas maupun pencapaian tingkat prestasi. penghargaan akan berjalan efektif apabila diterapkan secara adil yang diberlakukan untuk semua anggota organisasi perusahaan. Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Pencapaian prestasi dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seorang yang memandang

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



berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran (Robbins, 2008). Dengan demikian motivasi yang dimaksud penelitian ini adalah teori Frederick Herzberg yang menyebutkan motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

1. Maslow dalam Handoko (2005:63) mengemukakan hirarki kebutuhan Maslow dalam teori penerapannya, sebagai berikut:

- Kebutuhan fisiologis (physiological needs)
- Kebutuhan keamanan dan rasa aman (safety and security needs)
- Kebutuhan social (social needs)
- Kebutuhan harga diri (esteem needs)
- Aktualisasi diri (self-actualization)

2. Teori ERG Alderfer Alderfer dalam Ivancevich et al. (2007:150) sepakat dengan Maslow bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu hierarki. Akan tetapi, hierarki kebutuhan yang dia ajukan hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan:

- Eksistensi
- Hubungan
- Pertumbuhan

3. Teori Dua Faktor Herzberg dalam Mangkunegara mengembangkan teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut disebut faktor pemeliharaan (maintenance factors) dan faktor pemotivasian (motivational factors).

4. Teori Kebutuhan Mc Celland dalam Ivancevich et al. (2007:154-155) yang menjelaskan serangkaian faktor deskriptif yang mengembangkan seseorang dengan kebutuhan yang tinggi akan pencapaian. Hal tersebut adalah:

- Suka menerima tanggung jawab untuk memecahkan masalah.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

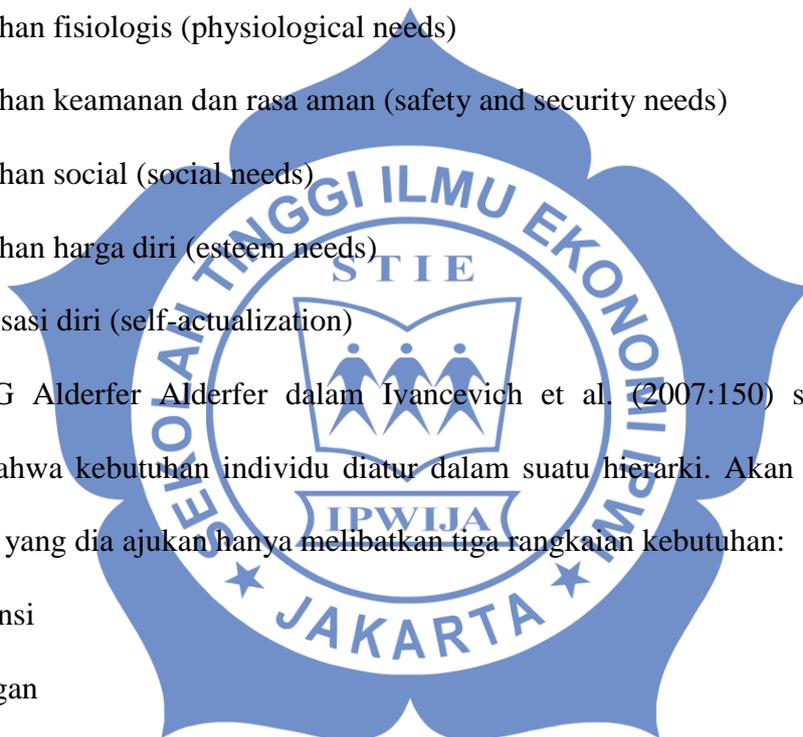
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- Cenderung menetapkan tujuan pencapaian yang moderat dan cenderung mengambil resiko yang telah diperhitungkan.
- Menginginkan umpan balik atas kerja.

### C. Indikator Motivasi

Beberapa indikator menurut Syahyuti (2010), sebagai berikut :

1. Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
2. Keinginan atau harapan merupakan tindakan yang harus dipenuhi untuk memenuhi semua fasilitas yang dapat meningkatkan produktifitas kerja
3. Dorongan mencapai tujuan, Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

### 2.1.3. Kemampuan Kerja

#### A. Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi kemampuan karyawan sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Kemampuan merupakan kesanggupan seseorang atau individu untuk melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepadanya. (Ananta dan Ellitan, 2007 :45).



Kemampuan (abilities) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud dengan kemampuan (abilities) ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang diperoleh sejak lahir, belajar dan dari pengalaman. (Sigit, 2003:24) Menurut Wursanto (2003:301) Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya. kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan menurut Robbins (2008:57) menjelaskan bahwa “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya”. Handoko (2001:117) menjelaskan tentang “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif” dan menurut Handoko (2001:117) menjelaskan tentang “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

## B. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi,



semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik.

Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Soeroto(1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada 3(tiga) komponen yang meliputi :

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja dalam mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan agar seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor:
  - Kemampuan Intelektual



Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

- Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna. kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan (Robbins,1998).

C. **Indikator dari Kemampuan Kerja**

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya menurut *Handoko dalam Binardi (2013:12)* beberapa indikator, sebagai berikut :

1. Kesanggupan Kerja

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

2. Pendidikan

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

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula.



### 1.1.3. Kinerja Karyawan

#### A. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Handoko, 2001).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*

(prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara dalam Ahkmad Subekhi dan Mohamad Jauhar, 2012:193).

Menurut Syamsir Torang (2013:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Widiaswari (2011) Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (outcomes of work), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standart yang telah ditetapkan untuk pencapaian pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Kurniati et al, 2012).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan.

Suyadi Prawirosentono dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:193) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dengan kesimpulan kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati. Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

## B. Jenis-jenis Kinerja karyawan

Adapun Jenis-Jenis Kinerja yang terdiri atas 3(tiga) bagian menurut

Sutrisno (2011:128), sebagai berikut:

### 1. Kinerja Strategik

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.



## 2. Kinerja Administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja *administrative* perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

## 3. Kinerja Operasional

Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari luar perusahaan yang memberi tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak financial bagi perusahaan (Rivai, 2003) Berdasarkan perilaku dibawah ini yang paling penting meliputi:

- Kerja sama, tingkat terhadapnya individu meminta bantuan dari rekan-rekan sejawatnya dan membantu mereka mencapai tujuan-tujuan organisasional.
- Tindakan-tindakan protektif, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan menghilangkan ancaman-ancaman terhadap organisasi.
- Gagasan-gagasan konstruktif, tingkat terhadapnya karyawan akan memberikan sumbangan gagasan-gagasan konstruksif dan kreatif untuk memperbaiki perusahaan.
- Pelatihan diri, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan terikat dalam program-program pelatihan diri untuk membantu perusahaan mengisi kebutuhan akan tenaga-tenaga yang terlatih secara lebih baik.
- Sikap-sikap yang menguntungkan, tingkat rendahnya para karyawan berjuang mengembangkan sikap-sikap menguntungkan tentang organisasi diantara mereka sendiri, pelanggan dan masyarakat umum.

### © 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



### C. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Hersey, Blanchard dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) terdapat (tiga) dimensi kinerja, sebagai berikut:

#### 1. Motivasi

motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja dan kebijakan pimpinan.

#### 2. Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja seperti kemampuan memahami pekerjaan, kemampuan mengerjakan, kemampuan memanfaatkan sumber daya serta kemampuan menyesuaikan diri.

#### 3. Hasil Kerja

Hasil kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai karyawan sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

### D. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja berguna adalah untuk melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Simamora, 2002 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam



mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.

2. Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan, perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja. Karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi antara lain :
  - a. Berorientasi pada prestasi, karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan tentang dirinya.
  - b. Percaya diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.
  - c. Pengendalian diri, karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri yang tinggi.
  - d. Kompetensi karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

No	Nama peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan



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

1	Pratama Mahyudin (2008)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	deskriptif kuantitatif	faktor motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dengan memotivasi serta meningkatkan kepuasan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan	Variabel bebas Motivasi dan Kepuasan Variabel terikat :kinerja karyawan	Penelitian yang dilakukan oleh pratama mahyudin menggunakan dekritif kuantitatif sedangkan penulis menggunakan deskritif kualitatif
2	Yoga Dedhitama (2009),	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	deskriptif kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan proportional stratified random sampling.	faktor motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.	Variabel bebas motivasi dan disiplin kerja Variabel terikat :Kinerja karyawan	Penelitian yang dilakukan oleh yoga dedhitama menggunakan deskritif kuantitatif dengan metode sampling sedangkan penulis menggunakan metode deskritif kualitatif dengan metode sensus
3	Djamhur Hamid (2007)	pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero	kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner.	faktor motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.	Variabel bebas motivasi dan kemampuan kerja Variabel terikat :Kinerja karyawan	Penelitian yang dilakukan oleh Djamhur Hamid menggunakan deskritif kuantitatif dengan metode kuesioner sedangkan



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

						penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan metode sensus
4	Titan Erwinia Gayatri (2011)	Analisis Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pusat pengelolaan komplek gelora bung karno	penelitian deskriptif analisis dan metode regresi	Analisi motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja memiliki nilai yang positif dan signifikan.	Variabel bebas motivasi dan kemampuan kerja Variabel terikat :Kinerja karyawan	Penelitian yang dilakukan oleh Titan Erwinia menggunakan deskriptif kualitatif dengan metode kuesioner sedangkan penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan metode sensus
5	Jono M. Munandar (2006)	Faktor-Faktor yang berhubungan dengan sistem penilaian kinerja karyawan dalam penentuan kinerja	analisis deskriptif dan analisis korelasi	kinerja karyawan ,sikap dan perilaku karyawan,sikap atasan,serta uraian pekerjaan yang jelas mempunyai hubungan yang positif terhadap penilaian kinerja	Variabel bebas penilaian kinerja variabel terikat :penentuan kerja	Penelitian yang dilakukan oleh Jono M Munandar menggunakan deskriptif kualitatif dengan metode kuesioner sedangkan penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan metode sensus

6	Eva Rosdiana Dewi (2013)	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan	analisis jalur (Path)	Gaya kepemimpinan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara bersama-sama ataupun secara parsial dan motivasi kerja berpengaruh lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan	Variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi variabel terikat: kepuasan kerja	Penelitian yang dilakukan oleh Eva Rosdiana Dewi menggunakan analisis jalur path sedangkan penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif
---	--------------------------	--	-----------------------	--	--	---

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Sugiyono, (2014:128) mengatakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut :

Penelitian oleh Setyoningsih (2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi baik secara parsial pengaruh variabel lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa hasil tanggapan responden terhadap motivasi, karakteristik pekerjaan dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan

1. provinsi Sulawesi Tenggara. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) karakteristik pekerjaan berpengaruh



signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara serempak (simultan) lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sarman (2012) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Kendari. Data diperoleh dari 23 responden yang ditetapkan secara Sensus Sampling dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%. Oleh karena itu, disarankan semua unsur pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari selalu memperhatikan suasana kemampuan kerja baik yang bersifat fisik maupun yang bersifat non fisik sehingga tercipta suatu kondisi kerja yang kondusif bagi penunjang tercapainya hasil kerja dari para pegawai demi kemajuan organisasi dan perlu perhatian dari pimpinan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari dalam hal memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan cara memperhatikan motif mereka bekerja, harapan yang dituju dari pekerjaan saat ini serta pengembangan diri pegawai ke arah yang lebih baik.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Saka Yulius (2013) Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu berdiri pada tanggal 03 Desember 1969 dan beralamat di Jl. Prof. Dr. Hazairin, SH No. 902 Bengkulu. Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu sebagai salah satu infrastruktur yang memberikan pelayanan pada masyarakat di bidang pekerjaan umum yang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang di pimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedaulatan dibawah dan bertanggung jawab

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

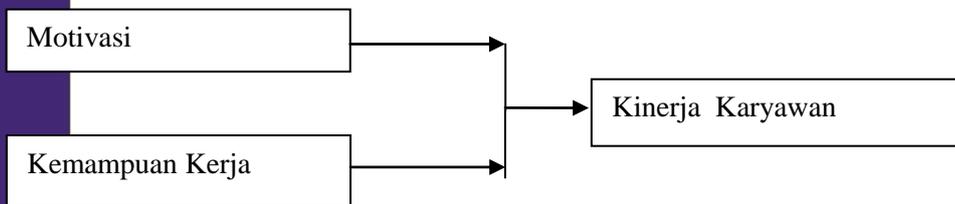


kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan seluruh populasi pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Sampel yang didapatkan 85 orang. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai digunakan metode statistik uji regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Secara parsial, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Pada variabel motivasi memperoleh hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat disusun paradigma penelitian, seperti dalam gambar berikut ini:

Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran



Alur	Sumber
------	--------



© 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 ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Teori : Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara	Jurnal : Setyoningsih(2011);FransFarlen,(2011)
Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Teori : Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kendari	Jurnal : Sarman (2012) ;Saka Yulius,2014 ;
Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Teori : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal : Frans Farlen,2011 ; Ahmad Taufik Ismail (2013)

#### 2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakti Kasih Anugerah.
2. Terdapat Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakti Kasih Anugerah.



## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT. Bakti Kasih Anugerah yang terletak di Jl. Desa RT.003/RW.10 Desa Gandoang-Cileungsi Kabupaten Bogor Jawa Barat selama 3(tiga) bulan sesuai tabel dibawah ini :

Kegiatan	Juli				Agustus				September			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian												
Pendahuluan												
Penyusunan												
Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Pelaporan												

#### 3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Kasih Anugerah .

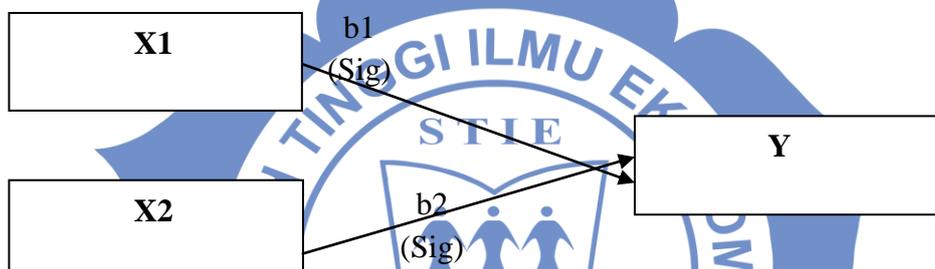
Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen.

Variabel independen yang pertama yaitu Motivasi dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu Kemampuan Kerja dengan simbol



X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol Y. Kelayakan model penelitian ditunjukkan oleh nilai R Square dengan uji F (Sig.F) dan pengaruh antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b1 untuk koefisien regresi X1 terhadap Y dan b2 koefisien regresi X2 terhadap Y). Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1  
Rencana Penelitian  
 $R^2: (Sig.F)$   
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$



### 3. Operasional Variabel

#### A. Definisi Operasioanal

Dalam penyusunan ini, terdapat dua macam variabel penelitian yang akan digunakan, sebagai berikut :

##### 1. Definisi Variabel Bebas/Independen (X)

Variabel independen yaitu variabel ini sering disebut juga sebagai variabel stimulus, predator, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas.

Variabel Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Jadi, variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi (Sugiyono,2014:59)

##### a. Motivasi (X1)

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Danang Sunyoto(2012:191)

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai .

b. Kemampuan Kerja (X2)

Kemampuan menurut Siagian adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

2. Definsi Variabel Terikat/Dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut juga sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2014:59)

a. Kinerja Karyawan (Y)

Suryadi Prawirosentoro dalam akhmad subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:193) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sesorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal,tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Tabel 3.1  
Operasionalisme Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Motivasi Syahuti(2010)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semangat Kerja</li> <li>• Harapan</li> <li>• Dorongan untuk mencapai tujuan</li> </ul>	Interval 1 –5	1, 2, 3 4, 5 ,6,7 9, 10
Kemampuan Kerja Handoko dalam Binardi (2013:12)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesanggupan Kerja</li> <li>• Pendidikan</li> <li>• Masa Kerja</li> </ul>	Interval 1 – 5	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9,10



Kinerja Karyawan Simamora(2002)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas Kerja</li> <li>• Kualitas Kerja</li> </ul>	Interval 1 – 5	1, 2, 3,4,5 6,7,8,9,10
---------------------------------	---	-------------------	---------------------------

### 3.4. Metode Penentuan Sampel

#### 3.4.1. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:148). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 79 Orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014:149). Adapun penentuan jumlah sample yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh sugiyono (2002:61-63) yang mengatakan bahwa : ‘‘Sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sample jenuh adalah sensus .

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa tehnik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Sugiyono (2005:162), sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)



Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis yang ditujukan pada PT. Bakti Kasih Anugerah. Dalam kuesioner yang akan ditanyakan penulis adalah bagaimana pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bakti Kasih Anugerah. Tujuan diadakannya kuesioner kepada responden adalah untuk memperoleh data mengenai pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013:188), bahwa wawancara merupakan tehnik pengumpulan data apabila penulis ingin menemukan permasalahan yang harus diteliti dan lebih mendalam. Dalam hal ini, penulis akan melakukan wawancara mengenai pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. Kepustakaan

Selain itu, penulis juga melakukan pengumpulan data berdasarkan bahan-bahan pustaka, literatur dan karangan ilmiah dari penelitian penulis-penulis terdahulu yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini.

### 3.5.1. Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

#### A. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh penulis dari sumbernya atau tanpa melalui perantara dengan cara melakukan pendistribusian kuesioner

#### B. Data sekunder

Data penelitian dimana sumbernya tidak langsung atau melalui perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



1. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh penulis dari obyek penelitian melalui kuesioner guna mengetahui respon mengenai pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Kasih Anugerah.
2. Data sekunder merupakan data dimana sumbernya tidak langsung melalui data karyawan pada PT. Bakti Kasih Anugerah.

### 3.5.2. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:148), Instrumen Penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik, semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang meliputi variabel berikut ini :

1. Motivasi
2. Kemampuan Kerja
3. Kinerja Karyawan pada PT Bakti Kasih Anugerah.

Instrumen penelitian ini disusun dari indikator motivasi, kemampuan kerja dan kinerja karyawan yang disusun dalam bentuk pertanyaan/kuesioner dengan lima alternatif jawaban.

Dan skala yang digunakan adalah skala *Likert* karena menurut Sugiyono (2013:136), jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor.

Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor untuk menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur seperti di bawah ini:

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4



3. Jawaban cukup setuju diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

**Tabel 3.2 Option Skala Likert**

No	Pertanyaan	Nilai item pertanyaan
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.6. Intrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali,2005:41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS versi 16.0.

#### A. Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur (kuesioner) mampu mengukur obyek penelitian yang akan diukur. Tujuan dari pengujian validitas ini adalah untuk menyakinkan bahwa kuesioner/angket yang telah disusun dapat dikatakan valid dengan kondisi apabila variabel terkait dapat mewakili suatu instrumen yang telah ditetapkan.

Metode yang dapat digunakan untuk melakukan uji validitas ini adalah dengan cara melakukan pengkorelasi antara skor butir-butir dari kuesioner dengan skor kuesioner secara total.

Sampel atau responden pada penelitian ini adalah 79 orang dengan tingkat kesalahan 5%, maka  $r_{tabel}$  adalah 0,220. Dan suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (0,220).

## B. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah prosedur untuk menunjukkan konsistensi dari instrumen atau alat ukur dalam rangka pengukuran gejala yang sama di lain kesempatan. Metode yang dapat digunakan dalam melakukan pengukuran reliabilitas adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,5. Dan yang perlu menjadi perhatian bahwa dalam pengujian reliabilitas ini hanya menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang valid saja.

## 3.7. Metode Analisa dan Pengujian

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik.



Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji validitas dan reabilitas yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

Setelah memperoleh data selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji instrumen melalui uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis deskriptif, uji regresi linier ganda, uji asumsi klasik, dan rancangan pengujian hipotesis seperti uji t, uji F, koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16.0.

#### A. Uji Normalitas

Digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisis berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas harus terpenuhi karena analisis regresi linier ganda merupakan analisis inferensi sehingga data penelitian seharusnya berasal dari data yang berdistribusi normal.

Normalitas juga dapat dideteksi dengan menggunakan grafik Normal P-P Plot dimana terpenuhinya persyaratan analisis normalitas adalah jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

#### B. Uji Asumsi Multikolinieritas

Digunakan untuk menyatakan bahwa variabel independen terbebas dari multikolinieritas atau tidak adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas. Pengujian



ini berlaku apabila variabel independen minimal dua dan jika variabel independennya hanya satu maka pengujian multikonieritas dapat diabaikan.

Adanya gejala multiolineritas dapat dilihat dari beberapa hal di bawah ini :

- a. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 → bebas dari multikolinieritas
- b. Jika nilai koefisien korelasi antar variabel independen kurang dari 0,700 → bebas dari multikolinieritas.
- c. Jika nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) diatas 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen → diduga terkena multikolinieritas

### C. Uji Asumsi Heterokedastisitas

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. Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi. Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) , dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Kemampuan Kerja

$Y$  = Kinerja Karyawan

$A$  = Konstanta



$b_1$  = Koefisien Regresi Motivasi

$b_2$  = Koefisien Regresi Kemampuan Kerja

Nilai koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi  $b_1$  menunjukkan besar dan arah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sedangkan nilai koefisien regresi  $b_2$  menunjukkan besar dan arah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. 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 *scatterplot* tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya.

### 3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Kasih Anugerah. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : = 0$  : model tidak baik/tidak layak

$H_a : \neq 0$  : model baik/layak

#### A. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006) :Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian. dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi



dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Kasih Anugerah. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>10</sub> : b<sub>1</sub> = 0 : tidak ada pengaruh

H<sub>1a</sub> : b<sub>1</sub> ≠ 0 : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Jika Sig t <  $\alpha$ , maka H<sub>10</sub> ditolak dan H<sub>1a</sub> diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kemampuan kerja pada PT. Bakti Kasih Anugerah .

Jika Sig t >  $\alpha$ , maka H<sub>10</sub> diterima dan H<sub>1a</sub> ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kemampuan kerja pada PT. Bakti Kasih Anugerah

## B. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap variabel independen. probabilitas (sig f) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). apabila nilai f hasil perhitungan lebih besar dari nilai f tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Gunjarati, 2001). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

Jika Sig F <  $\alpha$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pada PT. Bakti Kasih Anugerah.

Jika Sig F >  $\alpha$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Kasih Anugerah.



## DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, MSi. 2008. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Afin Murtie, 2012. Menciptakan SDM Berkualitas,.PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Ahyari, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja, Pioner Jaya, Bandung.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti: Jakarta
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin dan Russel, 2006, *Pintar Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*, Alih Bahasa Agus Maulana, Penerbit Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Bernardin, John H dan Joyce A. Russel. 1998. Human Resource Management: An Experiental Approach. Mc Graw-Hill.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia .Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. Penerjemah oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara dan Andi Ernawan. Yogyakarta.
- Mardiana, 2005, Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat.



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



Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama  
Salemba Empat, Jakarta

Nunnally, Bernstein, I.H. 1994. *Psychometric Theory*, Edisi ke 3. New York : McGraw Hill.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*.  
Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.

Schuler & Jackson, 2007. *Manajemen SDM*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Disiplin Kerja Jakarta :  
Kencana.

Stoner, James A.F. (2002). *Manajemen*. Jilid I. Edisi Keenam. Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada  
MediaGroup.

Veithzal, Rivai, 2005, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta , Raja Grafindo Persada.

Werther & Davis. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen*. Dalam Jimmy L. Gaol. Jakarta: Grasindo.

Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, 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 memurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

