

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

SKRIPSI

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



Oleh:

ANNA KURNIAWATI

NIM: 2015511075

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

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Anna Kurniawati
NIM : 2015511075
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simba Indosnack
Makmur.

Jakarta, Februari 2020

Dosen Pembimbing,

Ir. Jen Za Hans, M.Sc.Ph.D

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



ANNA KURNIAWATI
NIM : 2015511075

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Selasa tanggal 03 bulan Maret tahun 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen

1. **Muhammad Asari. MM.**
Ketua Tanggal : 03 Maret 2020
2. **Dra. Siti Mahmudah. MM**
Anggota Tanggal: 03 Maret 2020
3. **Ir. Jen Z.A Hans, Msc, Ph.d**
Anggota Tanggal: 03 Maret 2020

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWJIA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M.
Tanggal: 03 Maret 2020

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Anna Kurniawati

NIM : 2015511075

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, Februari 2020

Anna Kurniawati
NIM: 2015511075

Motto

“ Tidak ada kesuksesan melainkan dengan pertolongan Allah.”

(QS. Huud : Ayat 88)

“ Man jadda wajada.”

“ Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang yang beriman.”

(QS. Ali 'Imran 3: Ayat 139)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah adalah kata yang diucapkan sebagai rasa syukur kepada Allah SWT, atas segala karunianya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan segala kekurangannya.

Ibu dan Bapak ku persembahkan karya yang sederhana ini sebagai wujud terimakasih atas pengorbanan dan jerih payah kalian sehingga saya dapat menggapai cita-cita. Semoga karya ini menjadi kebanggan, kebahagiaan dan harapan yang mulia untuk kalian.

ABSTRAK

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

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

Kata Kunci : Motivasi, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

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

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

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

Keywords: Motivation, Work Ability, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

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

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

1. Bapak Ir.Jen Za Hans M.Sc, Ph.D selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi serta waktu, nasehat, ilmu, perhatian, asuhan selama penyusunan skripsi.
2. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti, SE., M.M, Selaku Ketua Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWI Jakarta
3. Bapak Dr. Suyanto, SE., M.M., M.Ak., CA, selaku ketua STIE IPWI Jakarta
4. Seluruh dosen STIE IPWI Jakarta yang telah memberikan ilmu, wawasan, nasehat, serta pengalaman yang tidak terlupakan kepada penulis.
5. Seluruh staff perpustakaan STIE IPWI Jakarta yang telah banyak membantu kelancaran penulisan skripsi ini, terutama dalam hal pengadaan buku – buku referensi dan *literature* yang dibutuhkan.

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

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

Jakarta, Februari 2020

Penulis
Anna Kurniawati

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| Halaman Judul | i |
| Halaman Orisinilitas | ii |
| Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing | ii |
| Halaman Pengesahan Skripsi..... | iii |
| Halaman Pernyataan | iv |
| Motto | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| ABSTRAK..... | vii |
| <i>ABSTRACT</i> | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| BAB 1 | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah | 7 |
| 1.3. Tujuan penelitian | 7 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB 2 | 10 |
| LANDASAN TEORI..... | 10 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 10 |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 10 |
| 2.1.2 Motivasi..... | 13 |
| 2.1.3 Kemampuan Kerja | 19 |
| 2.1.4 Kinerja..... | 26 |
| BAB 3 | 36 |
| METODE PENELITIAN..... | 36 |

| | | |
|---------------------------|---|----|
| 3.1 | Tempat Penelitian | 36 |
| 3.2 | Desain Penelitian | 36 |
| 3.3 | Operasional Variabel..... | 37 |
| 3.4 | Populasi dan Sampel | 39 |
| 3.5 | Metode Pengumpulan Data | 40 |
| 3.6 | Instrumen Variabel Penelitian..... | 41 |
| 3.7 | Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis | 42 |
| 3.8 | Uji Asumsi Klasik..... | 44 |
| 3.9 | Uji Analisis Regresi Linier Berganda | 45 |
| 3.10 | Uji Koefisien Determinasi | 46 |
| 3.11 | Uji Hipotesis | 46 |
| BAB 4 | | 50 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN..... | | 50 |
| 4.1 | Gambaran Umum Objek Penelitian | 50 |
| 4.1.1 | Sejarah Perusahaan | 50 |
| 4.1.2 | Visi dan Misi PT. Simba Indosnack Makmur | 51 |
| 4.1.3 | Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Simba Indosnack Makmur | 52 |
| 4.2 | Karakteristik Responden Karyawan PT Simba Indosnack Makmur..... | 53 |
| 4.3 | Analisis Statistik Deskriptif | 56 |
| 4.4 | Uji Kualitas Data..... | 58 |
| 4.5 | Uji Asumsi Klasik..... | 60 |
| 4.6 | Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 65 |
| 4.8 | Uji Hipotesis | 67 |
| 4.9 | Pembahasan..... | 69 |
| BAB 5 | | 72 |
| KESIMPULAN DAN SARAN..... | | 72 |
| 5.1 | Kesimpulan | 72 |
| 5.2 | Saran | 73 |
| DAFTAR PUSTAKA | | |
| LAMPIRAN - LAMPIRAN | | |

DAFTAR TABEL

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

DAFTAR GAMBAR

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

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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

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

PT. Simba Indosnack Makmur merupakan pabrik terdepan dalam produk sereal dan makanan ringan di Indonesia, sejak perusahaan didirikan, dan sudah mengembangkan banyak produk-produk ternama seperti *Simba Choco Chips*, *Rainbow Hoops*, *Choco Chips Duo*, *Choco*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

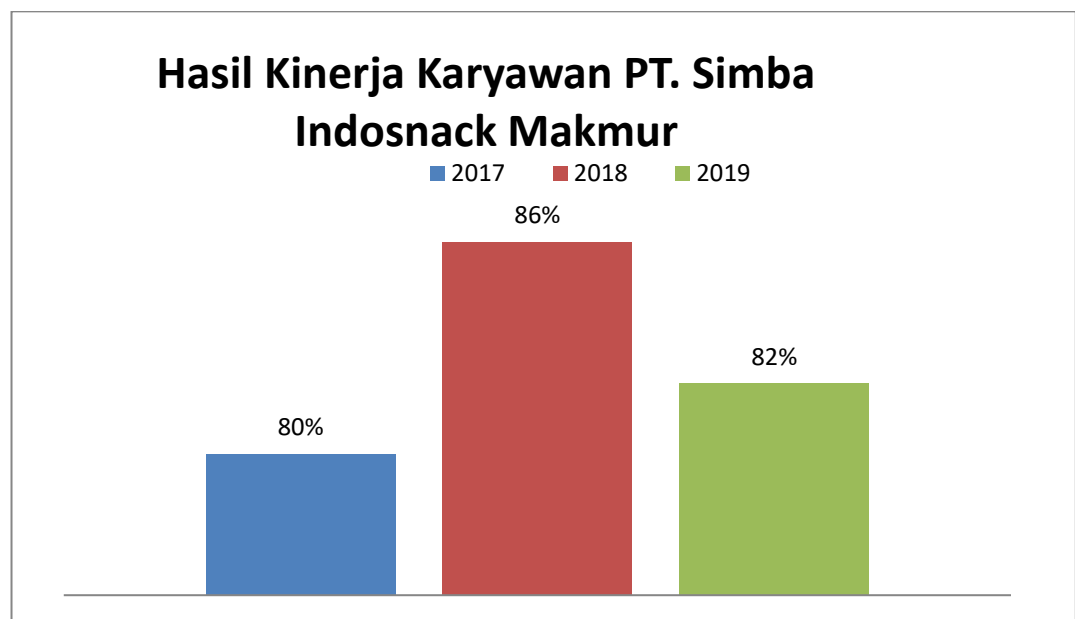
Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Motivasi juga sangat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

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

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

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

Gambar 1.1 Hasil Kinerja Karyawan PT. Simba Indosnack Makmur



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

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

1.2. Perumusan Masalah

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

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

1.3. Tujuan penelitian

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

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis

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

- b. Bagi perusahaan

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

c. Bagi pembaca

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

d. Bagi pihak lain

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

1.5. Sistematika Penulisan

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

BAB 1 : PENDAHULUAN

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

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

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

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

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

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

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

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

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

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

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

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

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

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

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

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

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

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

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

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

1. Perencanaan (*planning*)

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

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

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

3. Pengarahan (*Directing*)

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

4. Pengendalian (*Controlling*)

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

5. Pengadaan (*Procurement*)

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

6. Pengembangan (*Development*)

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

7. Kompensasi (*Compensation*)

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

8. Pengintegrasian (*integration*)

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

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

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

10. Pemberhentian (*separation*)

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

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

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

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

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

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

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

2.1.2.2 Jenis-jenis Motivasi

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

a. Motivasi Positif

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

b. Motivasi negatif

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

2.1.2.3 Prinsip-Prinsip Motivasi

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

a. Prinsip Partisipasi

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

b. Prinsip Komunikasi

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

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

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

pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. Prinsip Pendelegasian Wewenang

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

2.12.4 Fungsi Motivasi

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

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

2.1.2.5 Tujuan Motivasi

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

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

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

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

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

2.12.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

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

a. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi:

- Lingkungan kerja yang menyenangkan

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

- Kompensasi yang memadai.

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

- Supervisi yang baik

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

- Adanya penghargaan atas prestasi.

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

- Status dan tanggung jawab

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

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

b. Faktor internal

yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

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

2.1.3 Kemampuan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

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

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

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

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

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

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

2.1.3.2 Penilaian Kemampuan Kerja

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

a. Identifikasi

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

b. Observasi

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

c. Pengukuran

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

d. Pengembangan

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

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

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kemampuan Kerja

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

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

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

2.1.3.4 Peningkatan Kemampuan Karyawan

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

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

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

2.1.3.5 Indikator Kemampuan Kerja

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

a. Kesanggupan kerja.

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

b. Pendidikan.

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

c. Masa kerja.

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

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

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

2.1.3.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

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

a. Pengetahuan (*knowledge*)

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

b. Ketrampilan (*skill*)

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

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

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

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

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

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

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

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

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

2.1.3.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

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

a. Faktor Kemampuan

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

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi

yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang secara psikosifik (sikap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja, yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.1.3.8 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

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

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

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

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

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

2.1.3.9 Indikator Kinerja Karyawan

Komponen indikator kinerja karyawan :

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

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

c. Kemampuan hubungan interpersonal

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

2.1.5. Hasil Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

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

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

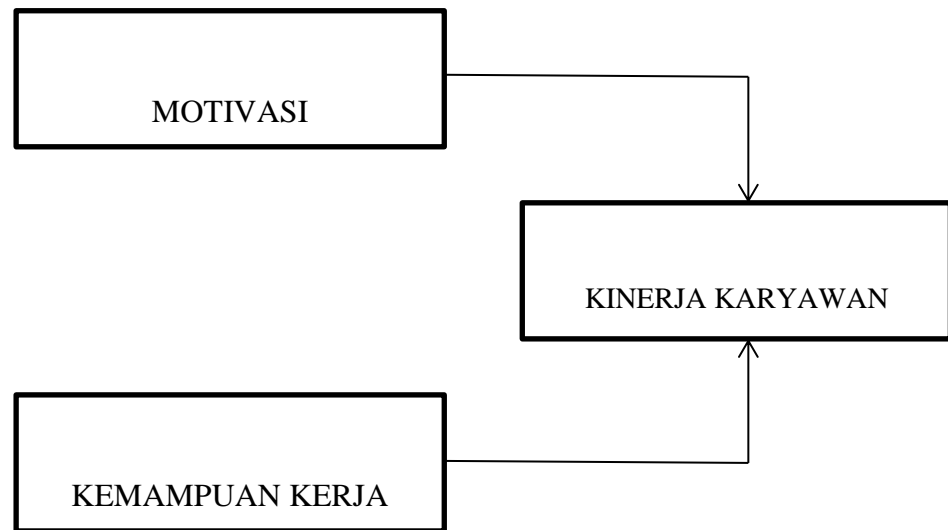
| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| | Aprina Wardani 2017 | Karyawan | Waktu Penelitian | |
| 6 | Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah Rachmawati et al, (2006) | Memiliki Kesamaan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

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

2.1.6. Kerangka Pemikiran

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

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

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.1.7 Hipotesis

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

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

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Penelitian

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

Waktu Penelitian Waktu penelitian adalah pada bulan Juni sampai
Februari 2020

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

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

3.2 Desain Penelitian

Menurut Cooper, 2008 (dalam Noor, 2014:108) “menyebutkan
disain penelitian untuk membantu penelitian dalam pengalokasian sumber

daya yang terbatas dengan menempatkan pilihan penting dalam metodologi”. Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif.

Menurut (Noor, 2014:111) “penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala peristiwa, kejadian, yang terjadi saat sekarang”. Dalam merancang eksperimen digunakan yaitu melakukan tindakan observasi, menurut (Noor, 2014:114) “Tindakan observasi adalah tindakan yang dilakukan peneliti seperti mengamati, dan mencatat fenomena yang muncul dalam variabel terikat sebagai akibat dari adanya kontrol dan manipulasi variabel”.

3.3 Operasional Variabel

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

a. Motivasi (Variabel Bebas X1)

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

b. Kemampuan kerja (Variabel Bebas X2)

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

c. Kinerja Karyawan (Variabel Terikat Y)

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

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Konsep Variabel | Indikator | Skala |
|----------------------|--|---|---------|
| Motivasi (X1) | Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain. Mc Clelland dan Veithzal Rival (2011:837) | 1.Fisiologis, ditunjukkan dengan adanya bonus (reward) 2.Keamanan, adanya jaminan sosial tenaga kerja. 3.Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi kepada orang lain. | Ordinal |
| Kemampuan Kerja (X2) | Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2007) | a. Keyakinan dan Nilai-nilai b. Keterampilan c. Pengalaman d. Karakteristik Kepribadian e. Motivasi f. Isu Emosional g. Kemampuan Intelektual h. Budaya Organisasi | Ordinal |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja (<i>performance</i>) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratanpersyaratan pekerjaan (<i>job requirement</i>) | 1.Kuantitas pekerjaan 2.Kualitas pekerjaan 3.Ketepatan waktu mengerjakannya | Ordinal |

| | | | |
|--|--------------------|--|--|
| | (Bangun, 2012:231) | 4.Kehadiran 5.Kemampuan bekerja sama | |
|--|--------------------|--|--|

3.4 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

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

3.1.2 Sampel

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

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

Diketahui:

n = Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi

1= Konstanta

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

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

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

3.5 Metode Pengumpulan Data

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

- a. Data primer Data primer yaitu data yang secara khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan, data primer antara lain meliputi data penelitian mengenai motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai.

- b. Data Sekunder Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan peneliti merupakan pihak kedua yang menggunakan data tersebut, misalnya dari perusahaan dan yang relevan dengan penelitian ini.

3.6 Instrumen Variabel Penelitian

a. Uji Validitas

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

b. Uji Reliabilitas

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

Instrumen yang dipakai dikatakan andala (*reliable*) jika:

- Apabila nilai α dekat dengan 0 misalnya 0,1 maka kuesioner tersebut kurang reliabel
- Apabila nilai α dekat dengan atau 1,1 misalnya 0,94 atau -0,90, maka kuesioner tersebut sangat reliabel
- Apabila nilai α ditengah, kurang lebih 1 atau -1 misalnya 0,57 atau 0,64, maka kuesioner tersebut sedang.

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.1.3 Metode Analisis

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

3.1.4 Metode Analisis Yang Digunakan

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

Untuk pengolahan data hasil dari kuisioner tersebut maka penulis menggunakan metode skala likert, nilai dalam skala likert dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan

sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang menggunakan skal likert dan mempunyai gradiasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Diaman alternatif jawaban diberikan nilai 5 selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan menjadi kategori pembobotan dalam skala likert sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert

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

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

yang didapatkan oleh responden valid atau sesuai dengan ketentuan yang terjadi di perusahaan tersebut.

3.8 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji kolmogrov-smirnov. data penelitian yang baik adalah yang datanya berdistribusi normal (Bawono, 2006).

2. Uji Heteroskedastisitas

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

3. Uji Multikolinieritas

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

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

4. Uji asumsi Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk melihat data yang digunakan terjadi korelasi atau tidak antara satu periode dengan periode sebelumnya. Tujuan dilakukan uji ini adalah untuk melihat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi. Jika tidak terjadi autokorelasi maka model regresi yang digunakan pada data tersebut dapat dinyatakan sebagai model regresi yang baik. Untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW) dengan persyaratan sebagai berikut (Santoso, 2000-216) :

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

3.9 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

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

linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

3.10 Uji Koefisien Determinasi

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

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

3.11 Uji Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karna masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan.

1. Uji t (Uji parsial)

Uji t melakukan uji terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial

variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Menurut Sugiyono (2014:250), menggunakan rumus

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

keterangan :

t = distribusi t

r = koefisien korelasi parsial

r² = koefisien determinasi

n = jumlah data

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

- H₀ diterima dan H₁ ditolak jika nilai thitung < ttabel atau jika nilai sig > α
- H₀ ditolak dan H₁ diterima jika nilai thitung > ttabel atau jika nilai sig < α

Bila terjadi penerimaan H₀ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H₀ ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) yaitu Motivasi (X₁), Kemampuan kerja (X₂), Terhadap Kinerja karyawan (Y).

2. Uji F (Pengujina Secara Simultan)

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

Menurut Sugiyono (2014 :257) dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

R² = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota data

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom*

= k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut :

- H₀ ditolak dan H₁ diterima jika F_{hitung} > F_{tabel} atau nilai sig < α
- H₀ diterima dan H₁ ditolak jika F_{hitung} < F_{tabel} atau nilai sig > α

Jika terdjadi penerimaan H₀, maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

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

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Simba Indosnack Makmur adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur makanan ringan dengan bahan utama biji-bijian (*cereal*) seperti gandum , gandum tersebut kemudian diolah menjadi berbagai jenis makanan yang bersifat siap saji seperti “*simba tuffis*”, “*simba chocochips*” dan “*simba choco rillas*” . Sejarah berdirinya PT. Simba Indosnack Makmur didirikan pada tahun 2001. Berdirinya PT. Simba Indosnack Makmur tidak terlepas dari dampak meningkatnya kecenderungan efisiensi dalam industri makanan serta arus globalisasi.

Berdirinya PT. Simba Indosnack Makmur adalah salah satu perusahaan yang mengeksport makanan ringan keluar negeri dengan produk andalan yaitu produk *healthies* (produk non gluten), maka dengan keunggulan tersebut mampu bersaing dalam dunia global. Bisnis PT. Simba Indosnack Makmur semenjak berdirinya sudah mempunyai komitmen untuk menyediakan produk *cereal* yang mempunyai mutu yang tinggi bagi masyarakat dengan begitu PT. Simba Indosnack Makmur senantiasa berfokus kepada para pelanggan, apa yang menjadi keperluan dari para pelanggan , *kemudian* dari situ muncul lah ide- ide untuk produk yang bermutu tinggi serta *mengandung* manfaat untuk kehidupan

produk sendiri juga melakukan jalinan kerja sama dengan perusahaan multinasional lainnya di dalam rangka menjual produk dari perusahaan-perusahaan multinasional tersebut yang di perlukan oleh para pelanggan.

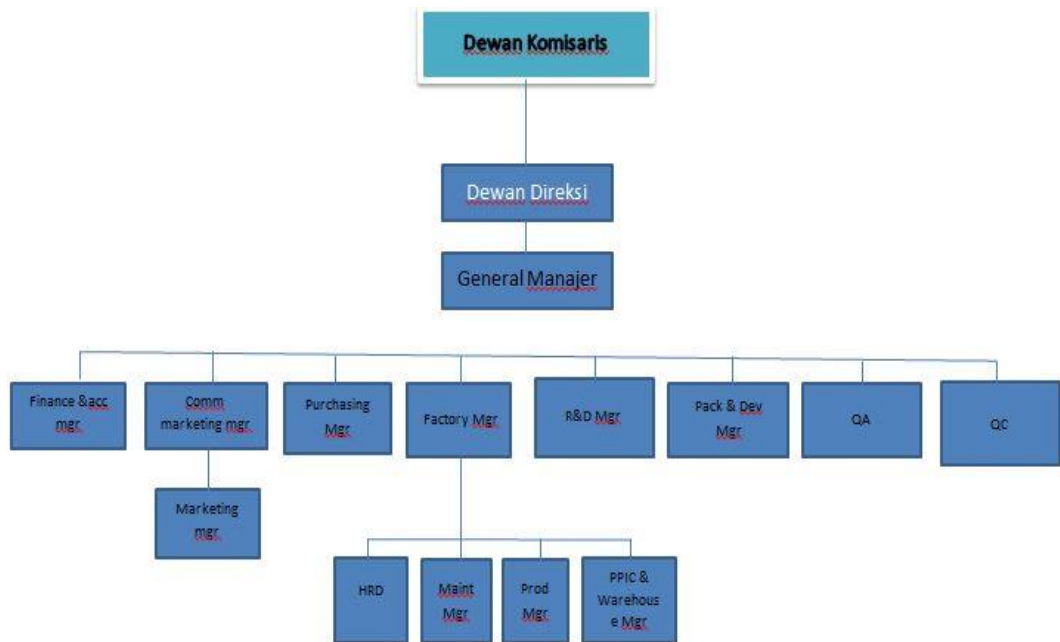
4.1.2 Visi dan Misi PT. Simba Indosnack Makmur

1. Visi dan Misi

PT. Simba Indosnack makmur memiliki visi dan misi “menciptakan produk yang higienis, aman dan halal serta meningkatkan kesehatan dan gizi anak-anak maupun dewasa”, untuk mencapai PT. Simba Indosnack Makmur bertekad mencapai kepuasan pelanggan yang memproduksi atau menyuplai makanan ringan (*cereal*) yang berkualitas dan tingkat biaya yang efisien serta mutu makanan yang baik untuk dikonsumsi khalayak ramai dan aman bagi penggunanya.

2. Struktur Organisasi

Untuk melancarkan produksinya PT. Simba Indosnack Makmur memiliki berbagai macam departemen yang dibentuk berdasarkan fungsionalitasnya. Setiap departemen tersebut mempunyai fungsi, tanggung jawab dan wewenangnya masing – masing yang saling berhubungan membentuk struktur organisasi dalam perusahaan berdasarkan Gambar 4.1



Gambar 4.1 Struktur Organisasi
 Sumber PT. Simba Indosnack Makmur

4.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Simba Indosnack Makmur

PT Simba Indosnack Makmur beroperasi mulai hari senin sampai dengan hari sabtu atau kurang lebih enam hari dalam seminggu. Sampai saat ini PT. Simba mempekerjakan kurang lebih 700 karyawan yang dibagi menjadi tiga shift, yaitu shift pagi (1) pada jam 07:00 – 15:00 dengan satu jam istirahat, shift siang (2) mulai dari jam 15:00 – 23:00 dengan satu jam istirahat, dan shift malam (3) jam 23:00 – 07:00 dengan istirahat yang sama yaitu satu jam.

Karyawan tersebut ada yang bersifat harian maupun kontrak, sebagian besar tinggal disekitar lokasi pabrik PT. Simba Indosnack Makmur. Jam kerja yang telah ditetapkan secara umum bagi seorang karyawan adalah 40 jam kerja per minggu, sedangkan cuti yang diperbolehkan sebanyak 12hari

per tahun. Jika diperlukan untuk bekerja lembur, maka hal tersebut akan diatur oleh pihak manajemen.

4.2 Karakteristik Responden Karyawan PT Simba Indosnack Makmur

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT.Simba Indosnack Makmur dengan responden karyawan produksi PT. Simba Indosnack sebanyak 80 responden. Setiap responden mempunyai karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. berikut hasil pengelompokan responden berdasarkan kuesioner yang disebar.

1. Jenis Kelamin Responden

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan laki-laki dan perempuan. Untuk mengetahui proporsi dengan lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1 Jenis kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-laki | 29 | 36.2 | 36.2 | 36.2 |
| Perempuan | 51 | 63.8 | 63.8 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data yang sudah di olah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan PT. Simba Indosnack Makmur yang diambil sebagai responden,

yaitu sebanyak 80 karyawan atau 63,8 berjenis kelamin perempuan, sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 29 atau 36,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan PT. Simba Indosnack Makmur yang jumlah respondennya terbesar adalah perempuan.

2. Usia Responden

Usia dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.2 usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 21-30 | 33 | 41.2 | 41.2 | 41.2 |
| 31-40 | 24 | 30.0 | 30.0 | 71.2 |
| 41-49 | 20 | 25.0 | 25.0 | 96.2 |
| >50 | 3 | 3.8 | 3.8 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data yang sudah di olah

Pada tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan Produksi PT Simba Indosnack Makmur yang berusia 21-30 tahun dengan prosentase 41,2%. Adapun prosentase karyawan dengan usia 31-40 tahun dengan prosentase 30,0%, karyawan dengan usia 41-50 tahun sebesar 25,0%. dengan demikian, dalam penelitian ini karyawan dengan kisaran umur 21-30 tahun merupakan responden dengan prosentase terbesar.

3. Masa Kerja Responden

Masa kerja sangat mempengaruhi penguasaan rincian pekerjaan dari seorang karyawan, dimana responden dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman, kepercayaan diri dan penguasaan job description yang lebih baik. Pada Tabel 4.3 akan dijelaskan responden yang menjadi objek penelitian berdasarkan masa kerja.

Tabel 4.3 Masa kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid <1 | 13 | 16.2 | 16.2 | 16.2 |
| 1-5 | 30 | 37.5 | 37.5 | 53.8 |
| 6-10 | 30 | 37.5 | 37.5 | 91.2 |
| 10-20 | 4 | 5.0 | 5.0 | 96.2 |
| >20 | 3 | 3.8 | 3.8 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data yang sudah di olah

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden terdiri dari 16,2% masa kerja <1 tahun yaitu sebanyak 13 responden, dan 37,5% masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 30 responden 37,5% masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 30 responden, 5,0% masa kerja 10-20 tahun sebanyak 4 responden dan >20 tahun masa kerja 3.8% dengan 3 responden. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian di PT. Simba Indosnack mayoritas masa kerja karyawannya yaitu 1-5 dan 6-10 tahun.

4. Pendidikan Responden

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4 Pendidikan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Smp | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| SMA/SMK | 72 | 90.0 | 90.0 | 95.0 |
| Diploma | 4 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data yang sudah di olah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden. Dari data yang ada dapat kita lihat bahwa pendidikan terakhir karyawan yang paling banyak adalah lulusan SMA/ SMK dengan jumlah 72 karyawan (90%). Artinya lulusan atau pendidikan terakhir karyawan PT. Simba Indosnack yang paling banyak adalah lulusan SMA/SMK.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Data pada tabel perhitungan variabel diolah dengan menggunakan SPSS versi 16.0 dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu data yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*) dan

standar deviasi yang dihasilkan dari variabel penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Motivasi dan Kemampuan Kerja sebagai variabel independen, serta Kinerja sebagai variabel dependen. Variabel-variabel tersebut akan diuji secara statistik deskriptif dengan menggunakan SPSS seperti yang terlihat dalam tabel 4.5. berikut ini.

Tabel 4.5 Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Motivasi_X1 | 80 | 32 | 50 | 40.42 | 4.298 |
| Kemampuan_X2 | 80 | 29 | 45 | 37.29 | 3.879 |
| Kinerja_Y | 80 | 30 | 50 | 42.60 | 4.324 |
| Valid N (listwise) | 80 | | | | |

Sumber: Data yang sudah di olah

Dari hasil analisis statistik deskriptif di atas, menerangkan bahwa jumlah penelitian pada PT. Simba Indosnack Makmur sebanyak 80 Responden . Dari hasil analisis deskriptif di atas juga menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel Motivasi memiliki nilai minimum sebesar 0,32 dan nilai maksimum sebesar 0,50 dengan nilai rata-rata sebesar 40,42 dan standar deviasi pada tabel sebesar 4,298. Variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai minimum sebesar 0,29 dan nilai maksimum sebesar 0,45 dengan nilai rata-rata sebesar 37,29 dan standar deviasi pada tabel sebesar 3,879. Variabel Kinerja memiliki nilai minimum sebesar 0,30 dan nilai

maksimum sebesar 0,50 dengan nilai rata-rata sebesar 42,60 dan standar deviasi pada tabel sebesar 4,324.

4.4 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013: 52). Berikut adalah hasil uji validitas yang dilakukan:

Tabel 4.6 Uji Validitas

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------|---------------|----------|---------|------------|
| Motivasi X1 | Pernyataan 1 | 0.463 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0.593 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0.341 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0.647 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0.368 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0.438 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 7 | 0.558 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 8 | 0.363 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 9 | 0.518 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 10 | 0.558 | 0,223 | Valid |
| Kemampuan kerja X2 | Pernyataan 1 | 0.495 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0.379 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0.523 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0.449 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0.504 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0.543 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 7 | 0.421 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 8 | 0.543 | 0,223 | Valid |

| | | | | |
|-----------|---------------|-------|-------|-------|
| | Pernyataan 9 | 0.449 | 0,223 | Valid |
| Kinerja Y | Pernyataan 1 | 0.621 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0.662 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0.557 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0.669 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0.747 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0.718 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 7 | 0.440 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 8 | 0.651 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 9 | 0.512 | 0,223 | Valid |
| | Pernyataan 10 | 0.397 | 0,223 | Valid |

Sumber: Data yang sudah di olah

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, korelasi pernyataan 1 (satu) sampai 10 (sepuluh) terhadap total skor butir pernyataan Motivasi (X1) menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap pernyataan lebih besar dari nilai (r_{tabel}).

Korelasi butir pernyataan 1 (satu) sampai 9 (Sembilan) terhadap total skor butir pernyataan Kemampuan Kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap pernyataan lebih besar dari nilai (r_{tabel}).

Korelasi butir pernyataan 1 (Satu) sampai 10 (sepuluh) terhadap total skor butir pernyataan Kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap pernyataan lebih besar dari nilai (r_{tabel}).

Dengan demikian, semua butir pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α), suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 (Bawono, 2006:68). Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha (α) | Keterangan |
|--------------------|-----------------------------|------------|
| Motivasi X1 | 0,782 | Reliabel |
| Kemampuan Kerja X2 | 0,821 | Reliabel |
| Kinerja Y | 0,896 | Reliabel |

Sumber: Data yang sudah di olah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0.6. Sehingga data tersebut dapat dikatakan reliabel untuk pengukuran dan penelitian sebelumnya.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik penting dilakukan agar memperoleh parameter yang valid dan handal atas model regresi yang digunakan. Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji linieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model distribusi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Menentukan normalitas dapat dilakukan dengan tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 80 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.04627689 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .091 |
| | Positive | .074 |
| | Negative | -.091 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .811 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .527 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data yang sudah di olah

Berdasarkan tabel diatas, besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,05 signifikansi pada 0,527 ($0,527 > 0,05$) hal ini berarti data residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolenearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel

independen (Ghozali, 2013: 105). Adapun hasil uji multikolinearitas tersaji dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 10.195 | 3.742 | | 2.724 | .008 | | |
| Motivasi_X1 | .520 | .098 | .517 | 5.293 | .000 | .675 | 1.482 |
| Kemampuan_X2 | .305 | .109 | .273 | 2.797 | .007 | .675 | 1.482 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

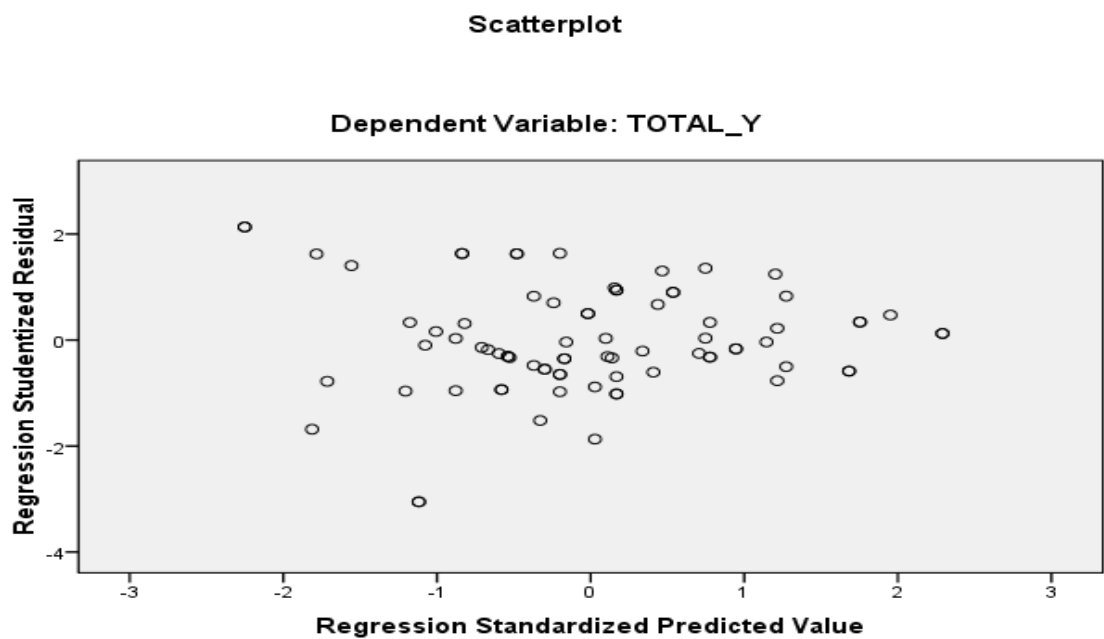
Sumber: Data yang sudah di olah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola

tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.2.



Gambar 4.2 Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian pada persamaan regresi linear berganda dalam model ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $(DW < d_l)$ = Terjadi Autokorelasi
- $(DW > 4-d_l)$ = Terjadi Autokorelasi
- $(d_u < DW < 4-d_u)$ = tidak terjadi autokorelasi
- $(d_l < DW < d_u)$ = Tidak ada kesimpulan
- $(4-d_u < DW < 4-d_l)$ = Tidak ada Kesimplan

Berikut ini adalah tabel hasil uji autokorelasi.

Tabel 4.10 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .710 ^a | .504 | .491 | 3.086 | .504 | 39.077 | 2 | 77 | .000 | 1.853 |

a. Predictors: (Constant), Kemampuan_X Motivasi _X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Data yang sudah di olah

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui hasil uji autokorelasi pada nilai Durbin-Watson adalah 1,853 Nilai yang dihasilkan tersebut diantara $d_u < DW < 4-d_u$ ($1,689 < 1,853 < 2,311$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan apabila analisis dilakukan pada satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas, dalam penjelasan ini terdapat dua variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan kemampuan kerja (X2). Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap nilai Kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dinyatakan sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Uji Regresi Linier berganda
Coefficients^a**

| T | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.195 | 3.742 | | 2.724 | .008 |
| | Motivasi_X1 | .520 | .098 | .517 | 5.293 | .000 |
| | Kemampuan_X2 | .305 | .109 | .273 | 2.797 | .007 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Data yang sudah di olah

Dari hasil pengujian pada table 4.13 di atas, dapat dilihat persamaan regresi pengaruh Motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dapat di tuliskan kedalam persamaan regresi sebagai berikut.

$$\text{KINERJA} = 10,195 + 0,520 (\text{KEMAMPUAN KERJA})$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 10,195 artinya jika kemampuan kerja (x2) nilainya adalah nol (0) maka kinerja nilainya 10,195. Koefisien regresi kemampuan

kerja sebesar 0,520 mempunyai arti bahwa apabila disiplin kerja bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan atau peningkatan dengan variable lainnya tetap konstan.

4.7 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali (2013:97). R^2 Memiliki kelemahan, untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan, yaitu *Adjusted R Square* (R^2_{adj}). (Suliyanto, 2011:70).

**Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .710 ^a | .504 | .491 | 3.086 |

a. Predictors: (Constant), Kemampuan_X2, Motivasi_X1

Sumber: Data yang sudah di olah

Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan atau biasa disebut *Adjusted R Square* (R^2_{adj}). Dari hasil analisis pada table 4.14 diatas dapat di ketahui bahwa *Adjusted R Square* (R^2_{adj}) pada analisis regresi tersebut sebesar 0,491, yang berarti bahwa variable independen kemampuan kerja mampu menjelaskan variable dependen kinerja sebesar 49,1% sedangkan sisanya sebesar 50,9% di jelaskan oleh faktor – factor lain yang tidak di masukan dalam model penelitian ini.

4.8 Uji Hipotesis

Dalam rangka pengujian hipotesis yang telah diajukan, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan alat uji statistik, yaitu uji t dan uji F.

1. Uji t (parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel variabel dependen (Ghazali, 2013: 98). Kriteria pengujian sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a : Ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10.195 | 3.742 | | 2.724 | .008 |
| Motivasi_X1 | .520 | .098 | .517 | 5.293 | .000 |
| Kemampuan_X2 | .305 | .109 | .273 | 2.797 | .007 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Data yang sudah di olah

Dari hasil uji t di atas menunjukkan:

- a. Variabel Motivasi memiliki angka signifikan 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} (5,293) > t_{tabel} (1,991)$ dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel Kemampuan memiliki angka signifikan 0,007 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} (2,797) > t_{tabel} (1,991)$ dengan kata lain H_a di terima dan H_o ditolak, yang artinya Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2. Uji F atau Uji ANOVA

Uji F (uji secara simultan) digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan:

- H_o diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\% (0,05)$

- H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\% (0,05)$

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.14 Hasil uji F
ANOVA^b**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 744.096 | 2 | 372.048 | 39.077 | .000 ^a |
| | Residual | 733.104 | 77 | 9.521 | | |
| | Total | 1477.200 | 79 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Kemampuan_X1

**Tabel 4.14 Hasil uji F
ANOVA^b**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 744.096 | 2 | 372.048 | 39.077 | .000 ^a |
| | Residual | 733.104 | 77 | 9.521 | | |
| | Total | 1477.200 | 79 | | | |

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Data yang sudah di olah

Dari tabel ANOVA di atas, diketahui bahwa sig sebesar $0,000 < 0,05$ atau $F_{hitung} (39,077) > F_{tabel} (3,114)$, maka H_a diterima H_o ditolak, yang artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara seluruh variabel independen Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan).

4.9 Pembahasan

Pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil pengaruh motivasi dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Simba Indosnack Makmur

Penjelasan mengenai hipotesis akan diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengolahan data uji regresi linier berganda di atas diketahui nilai uji statistik T_{tes} (uji parsial) sebesar $0,000$ (lebih kecil dari $0,05$), $t_{hitung} (5,293) > t_{tabel} (1,991)$ dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak, artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan dilakukannya pengujian tersebut maka Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini

didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh “Muhammad Ashari.s (2016) dalam skripsi nya yang berjudul Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Tranmisi Sulselrabar” menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Tranmisi Sulselrabar.

Penelitian yang bertentangan dengan penelitian di atas yaitu penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2013) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan Pada PT. Bank Syariah Mandiri dan PT. Bank Riau Kepri Cabang Tanjung Pinang” motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri dan PT. Bank Riau Kepri Cabang Tanjung Pinang.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengolahan data uji regresi linier berganda di atas diketahui nilai uji statistik T_{tes} (uji parsial) sebesar 0,007 (lebih kecil dari 0,05), $t_{hitung} (2,797) > t_{tabel} (1,991)$ dengan kata lain H_a di terima dan H_0 ditolak, yang artinya bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan dilakukannya pengujian tersebut maka kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Frans Farlen (2011) dalam skripsi nya yang berjudul “Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Karyawan

PT. United Tractors, Tbk Samarinda)” menunjukkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. (Studi Kasus Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda).

Penelitian yang bertentangan dengan penelitian di atas yaitu penelitian yang dilakukan oleh Alan Hidayat Setiawandan Hotlan Siagian dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kemampuan dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Agung” bahwa kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Agung.

3. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengolahan data uji regresi linier berganda di atas diketahui nilai uji statistik $F(\text{simultan})$ sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), $F_{\text{hitung}} (39,077) > F_{\text{tabel}} (3,114)$, maka H_a diterima H_o ditolak yang artinya Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Simba Indosnack Makmur.

Hasil penelitian ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Parinussa (2011), dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura” bahwa secara bersama-sama (simultan), kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab 4 dapat ditarik beberapa kesimpulan guna menjawab rumusan masalah, Beberapa kesimpulan tersebut terdiri dari :

1. Dari hasil analisis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Simba Indo Snack Makmur. Hal ini disebabkan karena karyawan pada PT Simba Indosnack Makmur memiliki keinginan atau motif untuk berusaha tidak melakukan kesalahan pada saat bekerja, dan itu yang membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik
2. Dari hasil analisis membuktikan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pada PT Simba Indosnack Makmur. Hal ini disebabkan karena karyawan memahami prosedur yang diberikan oleh atasan sehingga mereka termotivasi untuk meakukan pekerjaan mereka dan menyelesaikannya dengan baik.
3. Dari analisis membuktikan bahawa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Simba Indosnack Makmur.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan

- Perusahaan perlu memberikan pelatihan atau bimbingan kepada karyawan agar karyawan bisa menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja, supaya pekerjaan bisa diselesaikan secara maksimal.
- Perusahaan perlu meningkatkan pemahaman pemberian tugas atau tanggung jawab yang diberikan untuk karyawan, agar karyawan bisa melakukan tugas sesuai dengan yang sudah ditugaskan.

2. Bagi akademisi

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber manusia khususnya mengenai motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai perbandingan untuk di jadikan evaluasi.

3. Bagi Peneliti

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut karena terdapat banyak hal yang dapat di gali pada variable yang di teliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan khususnya memberi masukan pada PT.Simba Indosnack Makmur. Dan untuk peneliti kedepannya dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus di lapangan sehingga hal-hal yang masih di rasa kurang dapat di perbaiki.

DAFTAR PUSTAKA

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

- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Taufik Rio Sanjaya 2015. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Panggabean, S. (2002). *Manajemen SDM*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Rido Sanjaya (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Persepektif Ekonomi Islam*. Jurnal: UIN Raden Intan Lampung.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2004). *snajemen Sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2010). *Mnajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdra/i. Karyawan PT. Simba Indosnack Makmur
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya adalah mahasiswa Progam Strata Satu (S1) STIE IPWI Jakarta yang sedang mengadakan penelitian dalam rangka menyusun karya ilmiah (Skripsi) dengan Judul "Pengaruh Motivasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simba Indosnack Nakmur".

Sehubungan dengan itu, saya mohon dengan hormat Bapak/Ibu/Sdra/i bersedia untuk mengisi angket (kuesioner) penelitian ini secara terbuka dan jujur. Semua data tersebut hanya untuk penyusunan skripsi, bukan untuk dipublikasikan atau digunakan untuk kepentingan lainnya dan kerahasiaan identitas akan tetap terjaga. Peran Bapak/ Ibu/Sdra/i sangat bermanfaat untuk skripsi saya. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdra/i dalam menjawab pertanyaan/ Pernyataan pada kuesioner ini, saya sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Hormat Saya

Anna Kurniawati

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan/Pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (\surd) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda. Setiap responden diharapkan memilih satu jawaban.

B. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
2. Usia :
3. Masa Kerja :
4. Pendidikan :

C. Kriteria Penilaian

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

1. Pernyataan Motivasi

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----------------|--|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| Motivasi Kerja | | | | | | |
| 1 | Gaji yang diperoleh sudah mencukupi kebutuhan dan sangat memuaskan | | | | | |
| 2 | Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua | | | | | |
| 3 | Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman | | | | | |
| 4 | Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik | | | | | |
| 5 | Hubungan antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku | | | | | |
| 6 | Saya merubakan bagian dari satu tim kerja yang baik didalam perusahaan | | | | | |
| 7 | Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai kerja saya | | | | | |
| 8 | Atasan memberikan pujian bila ada karyawan yang memenuhi target produksi | | | | | |
| 9 | Atasan belum pernah menegur karyawan dengan kata yang kasar atau emosional | | | | | |
| 10 | Perusahaan memberkan kesempatan kepda karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi | | | | | |

2. Pernyataan Kemampuan Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----------------|---|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| Kemampuan Kerja | | | | | | |
| 1 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi | | | | | |
| 2 | Saya mampu mengatasi masalah - masalah yang timbul dalam pekerjaan | | | | | |
| 3 | Saya mampu mengikuti standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mendapatkan hasil yang baik | | | | | |
| 4 | Ketrampilan saya yang baik dalam bekerja dapat mengubah saya ke jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan | | | | | |
| 5 | Tingkat pendidikan yang saya miliki mampu mempercepat memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saya saat ini | | | | | |
| 6 | Latar belakang pendidikan saya sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini | | | | | |
| 7 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | | | | | |
| 8 | Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup | | | | | |
| 9 | Saya selalu berangkat kerja tepat waktu dan disiplin | | | | | |

3. Pernyataan Kinerja

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|------------------|--|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| Kinerja Karyawan | | | | | | |
| 1 | Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan | | | | | |
| 2 | Kuantitas saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan | | | | | |
| 3 | Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya pada atasan | | | | | |
| 4 | Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan | | | | | |
| 5 | Target dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik dan cermat | | | | | |
| 6 | Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja | | | | | |
| 7 | Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang tepat waktu | | | | | |
| 8 | Saya selalu masuk kerja dan tidak pernah bolos kerja | | | | | |
| 9 | Saya mempunyai inisiatif memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam upaya mendukung penyelesaian pekerjaan | | | | | |
| 10 | Saya berusaha untuk membantu rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam hal-hal yang terkait dalam pekerjaan | | | | | |

Lampiran 2 : Jawaban Responden

1. Motivasi

| No | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | Total_X1 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|----------|
| 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 32 |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 36 |
| 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 34 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 43 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 7 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 8 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 37 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 36 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 36 |
| 11 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 36 |
| 12 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 33 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 39 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 34 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 36 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 44 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 34 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 36 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 44 |
| 40 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 41 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 32 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 44 |
| 43 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 44 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 40 |
| 45 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 38 |
| 46 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 38 |
| 47 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 44 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 42 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 53 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 40 |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 55 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 36 |
| 56 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 57 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 34 |
| 58 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 40 |
| 59 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 60 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 61 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 41 |
| 62 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 37 |
| 63 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 45 |
| 64 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 40 |
| 65 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 40 |
| 66 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 68 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 69 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 70 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 71 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 73 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 44 |
| 74 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 75 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 32 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 44 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 77 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 79 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 80 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |

2. Kemampuan Kerja

| No | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | Total _X2 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------------|
| 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 38 |
| 7 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 36 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 38 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 33 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 31 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 41 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 43 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 39 |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 39 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 37 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 53 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 39 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 56 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 38 |
| 57 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 58 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 33 |
| 61 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 62 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 63 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 36 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 68 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 71 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 73 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 31 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 75 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 76 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 77 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 42 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 79 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 75 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 77 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 78 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 79 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |

Lampiran 3 : Data Hasil Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-laki | 29 | 36.2 | 36.2 | 36.2 |
| Perempuan | 51 | 63.8 | 63.8 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

2. Usia

Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 21-30 | 33 | 41.2 | 41.2 | 41.2 |
| 31-40 | 24 | 30.0 | 30.0 | 71.2 |
| 41-49 | 20 | 25.0 | 25.0 | 96.2 |
| 4 | 3 | 3.8 | 3.8 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

3. Masa Kerja

Masa kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid <1 | 13 | 16.2 | 16.2 | 16.2 |
| 1-5 | 30 | 37.5 | 37.5 | 53.8 |
| 6-10 | 30 | 37.5 | 37.5 | 91.2 |
| 10-20 | 4 | 5.0 | 5.0 | 96.2 |
| >20 | 3 | 3.8 | 3.8 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

4. Pendidikan

Pendidikan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Smp | 4 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| SMA/SMK | 72 | 90.0 | 90.0 | 95.0 |
| Diploma | 4 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| Total | 80 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 4 : Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

| | n | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-----------------------|----|---------|---------|-------|-------------------|
| Motivasi_X1 | 80 | 32 | 50 | 40.42 | 4.298 |
| Kemampuan_X2 | 80 | 29 | 45 | 37.29 | 3.879 |
| Kinerja_Y | 80 | 30 | 50 | 42.60 | 4.324 |
| Valid N (listwise) | 80 | | | | |

Lampiran 5 : Uji Validitas

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|-------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| X1.1 | 116.32 | 107.336 | .463 | .916 |
| X1.2 | 116.55 | 105.846 | .593 | .913 |
| X1.3 | 115.72 | 110.936 | .341 | .917 |
| X1.4 | 116.14 | 106.778 | .647 | .913 |
| X1.5 | 115.84 | 111.176 | .368 | .917 |
| X1.6 | 115.82 | 109.969 | .438 | .916 |
| X1.7 | 116.11 | 107.215 | .558 | .914 |
| X1.8 | 117.22 | 103.974 | .363 | .923 |
| X1.9 | 116.37 | 108.972 | .518 | .915 |
| X1.10 | 116.59 | 105.587 | .558 | .914 |
| X2.1 | 115.90 | 107.787 | .495 | .915 |
| X2.2 | 115.87 | 110.668 | .379 | .917 |
| X2.3 | 116.10 | 107.408 | .523 | .915 |
| X2.4 | 116.40 | 108.142 | .449 | .916 |
| X2.5 | 116.20 | 106.795 | .504 | .915 |
| X2.6 | 116.11 | 107.899 | .543 | .914 |
| X2.7 | 116.42 | 109.134 | .421 | .916 |
| X2.8 | 116.11 | 107.899 | .543 | .914 |
| X2.9 | 116.40 | 108.142 | .449 | .916 |
| Y.1 | 116.22 | 108.506 | .621 | .914 |
| Y.2 | 116.09 | 106.537 | .662 | .913 |
| Y.3 | 115.95 | 108.023 | .557 | .914 |
| Y.4 | 116.01 | 106.038 | .669 | .913 |
| Y.5 | 116.11 | 106.380 | .747 | .912 |
| Y.6 | 116.05 | 105.314 | .718 | .912 |

| | | | | |
|------|--------|---------|------|------|
| Y.7 | 116.06 | 108.971 | .440 | .916 |
| Y.8 | 116.01 | 106.544 | .651 | .913 |
| Y.9 | 116.01 | 109.025 | .512 | .915 |
| Y.10 | 116.00 | 110.101 | .397 | .916 |

Lampiran 6 : Uji Reliabilitas

1. Motivasi

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .782 | 10 |

2. Kemampuan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .821 | 9 |

3. Kinerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .896 | 10 |

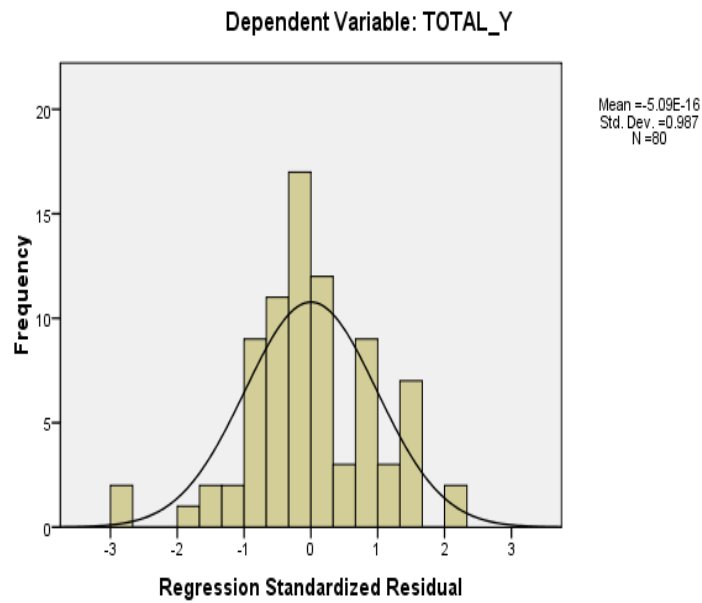
Lampiran 7 : Hasil Uji Asumsi klasik

1. Uji Normalitas

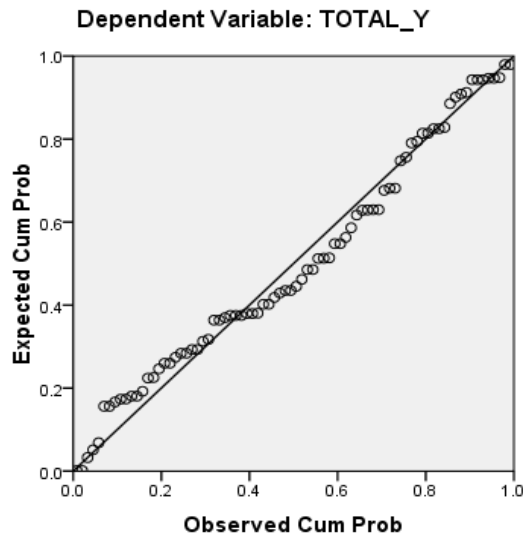
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 80 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.04627689 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .091 |
| | Positive | .074 |
| | Negative | -.091 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .811 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .527 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| | | |

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



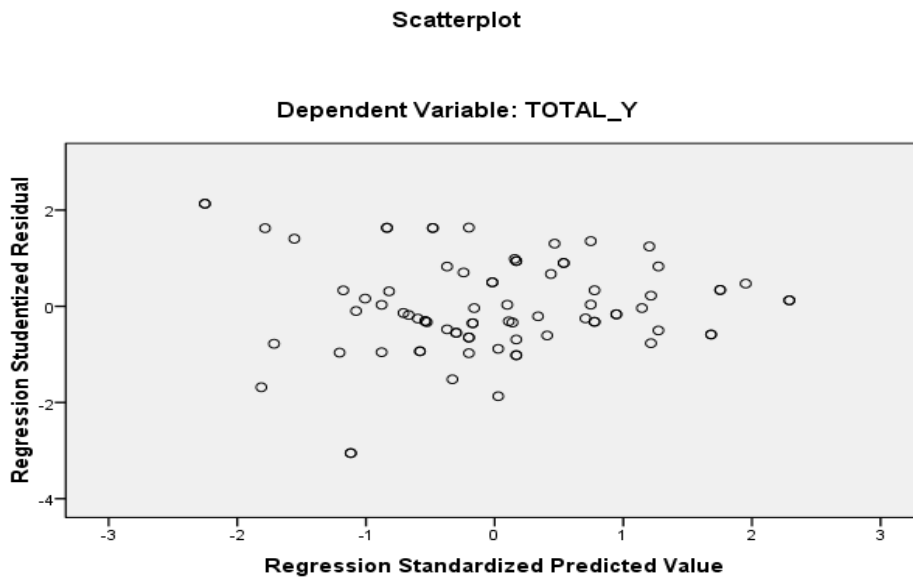
2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1(Constant) | 10.195 | 3.742 | | 2.724 | .008 | | |
| Motivasi_X1 | .520 | .098 | .517 | 5.293 | .000 | .675 | 1.482 |
| Kemampuan_X2 | .305 | .109 | .273 | 2.797 | .007 | .675 | 1.482 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

3. Uji Heteroskedastisitas



4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .710 ^a | .504 | .491 | 3.086 | .504 | 39.077 | 2 | 77 | .000 | 1.853 |

a. Predictors: (Constant), Kemampuan_X, Motivasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Lampiran 8 : Uji Analisis Regresi Linear berganda

Coefficients^a

| T | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.195 | 3.742 | | 2.724 | .008 |
| | Motivasi_X1 | .520 | .098 | .517 | 5.293 | .000 |
| | Kemampuan_X2 | .305 | .109 | .273 | 2.797 | .007 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Lampiran 9 : Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .710 ^a | .504 | .491 | 3.086 |

a. Predictors: (Constant), Kemampuan_X2, Motivasi_X1

Lampiran 10 : Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.195 | 3.742 | | 2.724 | .008 |
| | Motivasi_X1 | .520 | .098 | .517 | 5.293 | .000 |
| | Kemampuan_X2 | .305 | .109 | .273 | 2.797 | .007 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

2. Uji F (bersama-sama)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 744.096 | 2 | 372.048 | 39.077 | .000 ^a |
| | Residual | 733.104 | 77 | 9.521 | | |
| | Total | 1477.200 | 79 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi_X1, Kemampuan_X2

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Data yang sudah di olah

