

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TOSAMA ABADI**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
Menyelesaikan penulisan Skripsi**



Oleh :

SITI ROFI'AH

NIM : 2016511143

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini

Nama : Siti Rofi'ah

NIM : 2016511143

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, karna itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 06Agustus 2020

Siti Rofiah
2016511143

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Siti Rofi'ah
NIM : 2016511143
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tosama Abadi

Jakarta, 06 Agustus 2020

Dosen Pembimbing

Ir. Jen Zainal Asyikin Hans, M.sc, Ph.D

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. TOSAMA ABADI**



SITI ROFI'AH

NIM:2016511143

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari
selasa 18 Agustus 2020 dan dinyatakan telah memenuhi
syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana
Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Sugoto Sulistyono, SE, MM** _____
Ketua Tanggal: _____
2. **Jen ZA Hans, M.Sc., Ph. D** _____
Anggota Tanggal: _____
3. **R. Fadjar Darmanto, SE, MM** _____
Anggota Tanggal: _____

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

Dr. Susanti Widhiastuti, MM

Tanggal: 18 Agustus 2020

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel yaitu Motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan . penelitian ini dilakukan di PT Tosama Abadi populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 213 diambil secara acak menggunakan rumus slovin yang hasilnya berjumlah 138 orang .

Penelitian data dilakukan dengan instrumen kuesioner dengan skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program pengolah data SPSS versi 16, data yang diolah menggunakan analisis regresi berganda dengan uji hipotesis nya menggunakan uji t dan uji F.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat tiga temuan diantaranya yaitu: 1) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1.913 < 1.977$). 2) Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8.367 > 1.977$). Disini bisa kita lihat bahwa setelah melakukan penelitian ada perbedaan hasil dari kedua variabel yang sudah diujikan tersebut.

Berdasarkan dari hasil tersebut maka disarankan bagi karyawan untuk lebih meningkatkan motivasi guna menghasilkan produktivitas yang baik serta lebih mengembangkan kemampuan kerja yang dimiliki guna kelancaran suatu perusahaan oleh karena itu kedua nya harus lebih ditingkatkan semaksimal mungkin guna mendapatkan hasil yang maksimal dalam suatu pekerjaan.

Kata kunci: Motivasi, kemampuan kerja, dan kinerja

ABSTRACT

This research was conducted to determine whether the two variables namely motivation and work ability significantly or not affect employee performance. This research was conducted at PT Tosama Abadi. The population in this study was 213 taken randomly using the Slovin formula, the results of which were 138 people.

Data research was conducted with a questionnaire instrument with a rating scale from strongly disagree to strongly agree. This research was conducted quantitatively and data processing in this study using SPSS version 16 data processing program, the data were processed using multiple regression analysis with the hypothesis test using t test and F test.

Based on these results there are three findings among them, namely: 1) Motivation does not significantly influence employee performance, 2) Work ability has a significant effect on employee performance, 3) Motivation has no significant effect while work ability has a significant effect on employee performance. Here we can see that after conducting research there are differences in the results of the two variables that have been tested.

Based on these results it is recommended for employees to further increase motivation in order to produce good productivity and to further develop work skills possessed for the smooth running of a company therefore both must be further improved as much as possible in order to get maximum results in a job.

Keywords: Motivation, Work Ability, and Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat limpahan Rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Sebagaimana ketentuan yang telah ditetapkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, bahwa untuk seluruh mahasiswa semester akhir diharuskan menyusun Skripsi untuk memberikan nilai tambah dan menjadi salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat melangkah ke jenjang pendidikan berikutnya. Skripsi yang telah diprogramkan oleh perguruan tinggi ini memang bertujuan dalam memberikan pengalaman dan wawasan kepada mahasiswa mengenai kehidupan di masyarakat maupun dunia kerja.

Selama menyusun Skripsi ini, penulis dapat memperoleh banyak bantuan, masukan dan motivasi dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ir. Jen Zainal Asyikin Hans, M.sc, Ph.D selaku Pembimbing Skripsi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Yang telah membimbing dan memberikan banyak ilmu sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas skripsi ini dengan baik.
2. Dr.Suyanto, S.E., M.M.,M.Ak., CA selaku ketua di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Yang telah membimbing dan memberikan banyak ilmu sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas proposal skripsi ini dengan baik.

3. Dr.Susanti Widhiastuti, S.E., M.M selaku ketua program prodi S1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Suami Tercinta yang telah mendukung saya kuliah di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
5. Orang Tua yang telah mendukung saya kuliah di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
6. Seluruh dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang telah memberikan banyak ilmu sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Seluruh Karyawan di PT. Tosama Abadi Yang Telah Membantu saya dalam menyediakan tempat untuk membuat skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta dan perusahaan terkait.

Jakarta, 06Agustus 2020

Penulis

Siti Rofi'ah

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Surat pernyataan.....	ii
Tanda persetujuan skripsi.....	iii
Lembar Pengesahan Dosen Penguji.....	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata pengantar	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1.Landasan Teori.....	7
2.2.Penelitian Terdahulu	42
2.3. Kerangka Pemikiran	46
2.4. Hipotesis.....	47
BAB 3 METEDOLOGI PENELITIAN	46
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.2. Desain Penelitian	46
3.4. Populasi dan sampel	49
3.5. Metode Pengumpulan Data	52
3.6. Instrumentasi variabel penelitian.....	52

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	53
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1. Hasil Penelitian.....	59
4.2. Pembahasan Penelitian	72
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1. Kesimpulan.....	74
5.2. Saran	75
Daftar pustaka	76
Lampiran.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	48
Tabel 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	62
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja.....	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas Motivasi.....	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas Kemampuan Kerja.....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.10 Uji Autokorelasi.....	66
Tabel 4.11 Uji Multikolonieritas.....	67
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel 4.13 Uji t.....	69
Tabel 4.14 Uji F.....	70
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Penilaian Elemen Kinerja.....	18
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian.....	44
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Motivasi.....	79
Lampiran 2 Kuesioner Kemampuan Kerja.....	80
Lampiran 3 Kuesioner Kinerja Karyawan.....	81
Lampiran 4 Data Responden Motivasi.....	82
Lampiran 5 Data Responden Kemampuan Kerja.....	86
Lampiran 6 Data Responden Kinerja Karyawan.....	90
Lampiran 7 Uji Validitas	94
Lampiran 8 Uji Realibilitas.....	97
Lampiran 9 Uji Normalitas.....	100
Lampiran 10 Uji Autokorelasi.....	100
Lampiran 11 Uji Multikolonieritas.....	101
Lampiran 12 Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t.....	101
Lampiran 13 Uji F.....	101
Lampiran 14 Koefisien Determinasi.....	102

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja organisasi baik itu tidak terlepas dari kinerja individu. Karyawan merupakan unsur terpenting dan paling menentukan bagi kelancaran perusahaan, maka hal-hal yang berhubungan dengan motivasi perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh dari setiap pimpinan guna keberhasilan perusahaan. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki, 2001: 205)

Kinerja karyawan dalam lingkungan kerja beragam, mulai dari karyawan yang prestasinya memuaskan, baik, cukup, dan prestasi kerja yang buruk. Untuk menciptakan kinerja yang baik maka diperlukan adanya motivasi kerja para karyawan.

Motivasi bersifat jangka panjang. Inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan mempertcayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggungjawab seluruh pekerjaan.

Sumber daya manusia menurut para ahli memiliki arti yang lebih beragam. Menurut Malayu Hasibuan, sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisiknya.

Seorang karyawan misalnya, sebagai sumber daya manusia yang bekerja di kantor, kemampuan pikir tentunya harus ia gunakan untuk memecahkan segala persoalan pada pekerjaannya. Kegiatan ini harus juga didukung dengan kemampuan fisiknya untuk bisa mengatasi rasa lelah ketika harus duduk selama lebih kurang 8 jam menghadap komputer.

Hampir sama dengan Malayu Hasibuan, Veithzal Rivai mendefinisikan sumber daya manusia sebagai seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan yang berbeda-beda, maka dari itu kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan pun akan berbeda pada tiap-tiap perusahaan.

Meskipun kemampuan sumber daya manusia bersifat fleksibel, namun kata-kata 'siap' dan 'mau' dari definisi Rivai di atas harus menjadi poin yang digarisbawahi. Sebaik apapun kemampuan sumber daya manusia tidak akan mampu menghasilkan *output* maksimal jika kemampuannya tersebut tidak bersifat praktis atau dengan kata lain 'tidak siap pakai'. Selain itu, kemampuan juga tidak akan berarti apa-apa jika individu sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidak mau memberikan sumbangan usahanya di tempat tersebut.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara

apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan didalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

PT. Tosama Abadi memiliki komitmen untuk menghasilkan produk yang bermutu sesuai dengan persyaratan dan harapan pelanggan, dengan cara melaksanakan dan memelihara sistem manajemen mutu sesuai dengan standar ISO 9001:2008, serta bertekad untuk menjadi perusahaan yang ramah lingkungan sesuai dengan program ASTRA GREEN COMPANY. Komitmen tersebut diwujudkan dengan tandatangan komitmen bersama ISO 9001:2008 dan ASTRA GREEN COMPANY, Yang dilakukan tanggal 10-05-2004 untuk AGC dan tanggal 1 April 2008 untuk ISO 9001:2000 serta pada bulan november 2010 PT. Tosama Abadi melakukan upgrade ISO 9001-2000 ke ISO 9001:2008, Dengan hal tersebut diatas PT. Tosama Abadi berharap untuk dapat selalu berada selangkah didepan pesaing-pesaingnya dan tetap eksis dalam percaturan industri nasional maupun internasional.

Berikut ini data di PT. Tosama Abadi Mencatat Tingkat Absensi Karyawan yang mempengaruhi pada Kinerja Karyawan yang mengalami naik Turun setiap bulannya pada Satu Tahun Terakhir Tahun 2019.

Tabel 1.1

Absensi

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Kriteria Absensi			
		A	I	S	C
Januari		27	73	227	256
Februari		47	67	222	256
Maret		72	82	186	230
April		65	96	164	214
Mei		80	66	212	117
Juni		50	101	155	127
Juli		62	114	274	109
Agustus		75	141	235	120
September		48	116	215	70
Oktober		86	142	222	78
November		58	154	216	67
Desember		45	137	186	54

Sumber : Data PT. Tosama Abadi

1.2. Rumusan Masalah

Agar penelitian dapat berhasil secara optimal, perlu terlebih dahulumerumuskan masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini, dari berbagai uraian terdahulu, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diungkap dalam penelitian ini, meliputi :

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tosama Abadi?

2. Bagaimana pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tosama Abadi?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Tosama Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Tosama Abadi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis. Penulis dapat memperluas dan memperdalam teori-teori yang berhubungan terhadap kinerja karyawan yakni motivasi dan kemampuan kerja. Selain itu penelitian ini guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi Strata-1 (S1).
2. Bagi instansi Penelitian. Penelitian ini dapat memperluas wawasan para karyawan untuk lebih meningkatkan motivasi dan kemampuan kerja untuk memperoleh kinerja yang baik.
3. Bagi Masyarakat Umum. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi masyarakat umum dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan. Bagi mereka yang ingin meneliti topik yang sama, maka hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau perwujudan.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

BAB 1 PENDAHULUAN

Memperoleh Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian Dan Sistematika Penulisan .

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

Berisi Kajian Pustaka Yaitu Tentang Motivasi ,Kemampuan Kerja,Kinerja Karyawan,Landasan Teori, Hasil Penelitian Terdahulu Dan Kerangka Pemikiran.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Berisi Tempat Dan Waktu Penelitian, Jenis Penelitian, Metode Penelitian, Disain Penelitian, Kriteria Pengujian, Jenis Dan Sumber Data, Tekhnis Analisis

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil pembahasan yang telah di lakukan dibab 3, profil perusahaan, analisis data, hasil pengolahan dan pembahasan penelitian

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil uji analisis yang telah dilakukan di bab 4, dan berisi saran untuk perusahaan dan pembaca.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Manajemen berarti sebagai seni mengatur dan melaksanakan, berdasarkan Bahasa Prancis kuno. Manajemen juga dapat diartikan sebagai usaha perencanaan,

koordinasi, serta pengaturan sumber daya yang ada demi mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen berkembang menjadi salah satu bidang ilmu yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu ilmu dan seni dari manajemen yang menitik beratkan pada masalah ketenagakerjaan yang berkembang.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), berikut dikemukakan beberapa definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), menurut beberapa para ahli antara lain:

Menurut Sofyandi (2009:6) manajemen sumber daya manusia menurut Sofyandi adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Handoko (2000:4) manajemen sumber daya manusia menurut Handoko adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Rivai (2005:1) manajemen sumber daya manusia menurut Rival adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian.

Menurut Hasibuan (2006:10) Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Hasibuan (2003:21), fungsi manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. *Directing* (Pengarahan)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam

membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. *Controlling* (Pengendalian)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. *Procurement* (Pengadaan)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. *Development* (Pengembangan)

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

7. *Compensation* (Kompensasi)

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

8. *Integration* (Pengintegrasian)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang sesuai dan saling menguntungkan.

9. *Maintenance* (Pemeliharaan)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. *Separation* (Pemberhentian)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang –undang No.12 Tahun 1964.

2.1.2. Kinerja

2.1.2.1. Pengertian Kinerja

Sumber Daya Manusia suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153).

Definisi lain menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160)

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini Jones (2002:92) mengatakan bahwa “Banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain:

1. kemampuan pribadi
2. kemampuan manajer
3. kesenjangan proses
4. masalah lingkungan
5. situasi pribadi
6. Motivasi

2.1.2.3. Penilaian Kinerja

Pada keberjalan suatu Manajemen dalam organisasi maupun perusahaan nirlaba tentunya tidak terlepas dari proses evaluasi. Salah satu fungsi evaluasi yang sangat penting dilakukan adalah dengan melakukan penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau karyawan.

Kegiatan penilaian kinerja karyawan ini sudah menjadi hal umum khususnya di perusahaan besar. Program ini dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja yang ada sehingga dapat segera mengambil tindakan bila terdapat hal yang menyimpang dari penilaian kinerja tersebut. Selain itu penilaian kinerja karyawan juga mendorong para karyawan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerjanya demi perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2010) penilaian kinerja adalah proses evaluasi mengenai seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika

dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengomunikasikannya dengan karyawan. Dessler (2011) berpendapat penilaian kinerja adalah evaluasi mengenai kinerja seorang karyawan, baik kinerja yang lalu atau saat ini, sebagai standar kinerja karyawan tersebut. Dan menurut Mangkunegara (2013) penilaian kinerja adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja yang dilakukan organisasi terhadap karyawan, penilaian kinerja dilakukan agar organisasi dan karyawan itu sendiri mengetahui standar kinerja yang mereka miliki. Apabila standar tersebut telah diketahui, maka organisasi dapat menyiapkan rencana-rencana tertentu untuk mempertahankan ataupun untuk meningkatkan standar kinerja yang dimiliki oleh karyawan mereka.

2.1.2.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Badriyah (2015) penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai tujuan. Secara garis besar, tujuan utama penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Evaluasi terhadap tujuan organisasi

Evaluasi terhadap tujuan (goal) organisasi, mencakup:

- *Feedback* pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka.
- Pengembangan data yang *valid* untuk pembayaran upah atau bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.

- Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan peringatan kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan

b. Pengembangan tujuan organisasi

Pengembangan tujuan organisasi, mencakup :

- Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.
- Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karir dan perencanaan karir.
- Memotivasi pekerja

2.1.2.5. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012) terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

1. *Rating Scales*

Dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.

2. *Checklist*

Metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

3. *Paired Comparison Method*

Dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.

4. *Alternation Ranking Method*

Penilaian kinerja dengan metode ini adalah menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk.

5. *Critical Incident Method*

Dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.

6. *Narrative Form*

Metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.

7. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*

Metode ini menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*.

8. *Management by Objectives (MBO)*

Penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.

9. *360 Degree*

Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi

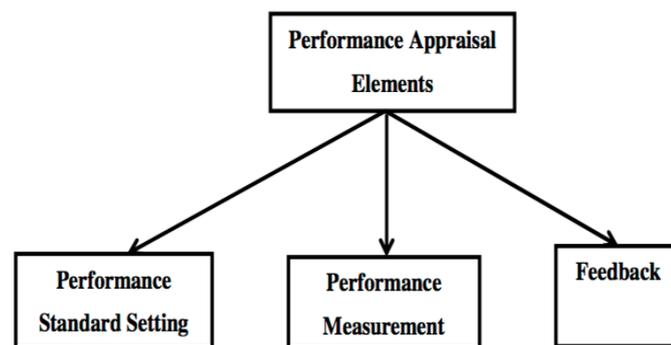
atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

2.1.2.6. Elemen Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012) dalam proses penilaian kinerja ada beberapa elemen penting yang menjadi dasar pokok dari proses ini, yaitu:

Gambar 2.1

Penilaian Elemen Kinerja



Sumber: Hanggraeni (2012)

1. Proses penilaian kinerja adalah penentuan standar-standar kinerja (*performance appraisal*). Standar kinerja didenifikasikan sebagai patokan yang akan digunakan sebagai dasar penilaian kinerja aktual individu.
2. Pengukuran kinerja (*performance measure*) yang didefinisikan sebagai rating atau angka yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap kinerja seseorang pekerja.

3. Pemberian umpan balik (*feedback*) yang diberikan kepada pekerja sebagai hasil dari penilaian kinerja mereka. Ini berkaitan dengan hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan, standar apa yang belum terpenuhi, dan keberhasilan-keberhasilan apa yang telah dicapai.

2.1.2.7. Subyek yang Melakukan Penilaian

Penilaian kinerja dapat dilakukan oleh siapapun yang mengetahui dengan baik kinerja dari karyawan secara individual. Menurut Mathis dan Jackson (2010), subjek yang dapat melakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Atasan menilai bawahan

Karyawan didasarkan pada asumsi bahwa pengawas adalah orang yang paling memenuhi syarat untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara realistis dan adil.

- b. Karyawan Menilai Atasan

Sejumlah organisasi di masa kini meminta karyawan atau anggota kelompok untuk memberi nilai pada kinerja pengawas dan manajer.

- c. Anggota Tim Menilai Sesamanya

Penggunaan rekan kerja dan anggota tim sebagai penilai adalah jenis penilaian lainnya yang berpotensi baik untuk membantu ataupun sebaliknya.

- d. Karyawan Menilai Diri Sendiri

Penilaian terhadap sendiri dapat diterapkan dalam situasi tertentu. Sebagai alat pengembangan diri, hal ini dapat membuat para karyawan untuk memikirkan mengenai kekuatan dan kelemahan mereka dan menetapkan tujuan untuk peningkatan.

e. Penilai dari Luar

Penilaian juga dapat dilakukan oleh orang-orang dari luar yang diundang untuk melakukan tinjauan kinerja. Salah satu contoh dari penilaian ini adalah ketika dimana suatu tim peninjau mengevaluasi seorang direktur perguruan tinggi. Selain itu, pelanggan dan klien dari sebuah organisasi juga adalah sumber nyata untuk penilaian dari luar.

f. Penilaian dari Multisumber (Umpan Balik 360°)

Dalam umpan balik dari multisumber, manajer tidak lagi menjadi sumber tunggal dari informasi penilaian kinerja. Berbagai rekan kerja dan pelanggan dapat memberikan umpan balik mengenai karyawan kepada manajer. Hal ini memungkinkan manajer untuk mendapatkan masukan dari berbagai sumber. Tetapi manajer tetap menjadi titik pusat untuk menerima umpan balik dari awal dan untuk terlibat dalam tindak lanjut yang diperlukan, bahkan dalam sistem multisumber. Jadi, persepsi manajer mengenai kinerja karyawan masih berpengaruh dalam jalannya proses tersebut.

2.1.2.8. Dimensi pada Penilaian Kinerja

Menurut Nawawi (2008) dimensi penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Relevansi

Harus sesuai dengan standar kinerja dan tujuan organisasi, serta kesesuaian standar penilaian kinerja dengan target kerja.

2. Sensitivitas

Mampu membedakan antara kinerja yang efektif dan tidak efektif. Sensitivitas ini meliputi penilaian yang objektif, dan penilaian dijadikan sebagai alat evaluasi.

3. Reliabilitas

Penilaian harus konsisten. Reliabilitas ini meliputi penilaian memiliki standar yang jelas, dan penilaian menggunakan sistem yang baku sesuai dengan *critical element* kerja yang diidentifikasi melalui *job analysis* dan dimensi yang dinilai melalui formulir penilaian.

4. Akseptabilitas

Penilaian kinerja harus dapat diterima oleh semua pihak dan harus didukung oleh program sumberdaya manusia. Pembuatan penilaian kinerja harus mendapat masukan dari karyawan dan manajer. Akseptabilitas ini meliputi pembagian tanggung jawab kerja yang jelas, dan hasil penilaian dapat dijadikan dasar penghargaan dan sanksi.

5. Praktis

Instrumen penilaian kinerja harus mudah dimengerti serta dapat dilaksanakan oleh karyawan dan manajer. Praktis ini meliputi informasi yang mudah diperoleh, dan komunikatif.

2.1.2.9. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Kreitner dan Kinicki, 2001:205). Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Robbins (2003:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha . tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Greenberg dan Baron (2003:190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang

tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan 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, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

2.1.3.2. Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2010: 146) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral serta kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Menjaga kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Membuat efektif pengadaan karyawan
6. Dapat menciptakan situasi dan kondisi hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas serta partisipasi karyawan
8. Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya.
10. Meningkatkan efisiensi pemakaian alat-alat dan bahan baku perusahaan.

Dalam menyelaraskan hubungan antara pimpinan dengan bawahan dalam suatu perusahaan, perlu dipertimbangkan rasa ketentraman dan ketenangan yang mendasar. Dengan adanya rasa tentram dan tenang ini, maka setiap karyawan akan dapat mewujudkan hubungan kerjasama yang harmonis yang selanjutnya akan mempengaruhi hasil kerja mereka.

2.1.3.3. Fungsi Motivasi

Tujuan dari motivasi ialah sarana untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Bagi seorang guru, tujuan dari motivasi adalah dapat menggerakkan atau memacu para siswa agar dapat timbul keinginan dan kemauan untuk meningkatkan prestasi belajar sehingga tercapai tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan dan ditetapkan di dalam kurikulum sekolah. Suatu tindakan memotivasi atau memberikan motivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh pihak yang diberi motivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan diberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian yang akan dimotivasi, termasuk di dalamnya antara seorang guru dan siswanya. Sebagai contoh, seorang guru memberikan pujian kepada seorang siswa yang maju ke depan kelas dan dapat mengerjakan hitungan matematika di papan tulis. Dengan pujian itu, dalam diri anak tersebut timbul rasa percaya diri, di

samping itu timbul keberaniannya sehingga ia tidak takut dan malu lagi jika disuruh maju ke depan kelas (Purwanto, 2007).

2.1.3.4. Teori Motivasi Menurut Para Ahli

Teori motivasi kerja yang dikembangkan oleh beberapa para ahli mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang. Teori motivasi kerja yang digunakan oleh peneliti adalah teori motivasi prestasi oleh David McClelland (Sunyoto, 2015). Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. McClelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya: Mereka yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas. Mereka yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.
2. Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya: Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja. -Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial

yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain. Mereka memiliki suatu per hariannya yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

3. Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya: Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain. Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain. Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut. Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan. Teori ini kemudian dipakai sebagai acuan dimensi motivasi kerja.

Berdasarkan teori di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu proses seorang individu dalam berperilaku sedemikian rupa sehingga mau bekerja atau bertindak demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.4. Kemampuan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2002) dalam Pertiwi (2008) kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang.

Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecakapan perseptual, penalaran induktif,

visualisasi ruang dan ingatan (memori). Pekerjaan berbeda-beda dalamuntutannya bagi pemangku pekerjaan itu untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses.

Kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses.

Misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut menejemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan. Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas jasmani, yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis , kekuatan, keluwesan eksten, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina. Individu-individu berbeda dalam hal sejauh mana mempunyai tiap-tiap kemampuan tersebut.

Skor yang tinggi pada satu kemampuan bukanlah jaminan skor yang tinggi pada kemampuan yang lain. Kemampuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, tergantung pada persyaratan yang diminta dari pekerjaan itu.

Menurut Zainun (1994) dalam Sariyathi (2003) bahwa kemampuan (*ability*) dimaksudkan sebagai kesanggupan (*capacity*) karyawan untuk melaksanakan

pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki.

Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja. Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008) pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tujuan yang menantang (*challenging goal*). Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai), dan sebagian lagi menyenangi tujuan yang moderat maupun rendah.

Kemampuan seseorang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ini berarti bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu masih tersedia suatu tingkatan kemampuan yang belum dipergunakan oleh seseorang. Untuk itu penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi dan kemampuan karyawan terhadap kinerja. Terkait dengan hal diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel motivasi dan kemampuan kerja karyawan.

Kemampuan (keterampilan) kerja yaitu kemampuan, pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Setiap perusahaan didirikan memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah kinerja dari karyawan perusahaan tersebut dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan

perusahaan. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel dimana salah satunya adalah motivasi dan kemampuan. Untuk itu penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi dan kemampuan karyawan terhadap kinerja. Terkait dengan hal diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel motivasi dan kemampuan kerja karyawan.

Istilah kemampuan kerja atau kinerja merupakan pengalih bahasa dari kata performance. Menurut Bernardin dan Russel (dalam Ruky: 2002) definisi performance adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Jadi, 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 (Hasibuan, 2003:94)

2.1.4.2. Penilaian Kemampuan Kerja

- Penilaian kemampuan kerja amat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian kemampuan tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi.
- Penilaian terhadap kemampuan dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten.
- Penilaian kemampuan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.

- Proses penilaian kemampuan ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Panggabean: 2002).

Tahapan pada proses penilaian, meliputi :

1. 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.

2. 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 penilaian sesaat dan tidak akurat.

3. Pengukuran

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

4. 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.

2.1.4.3. Faktor Penilaian Kemampuan Kerja

Menurut Richard William (dalam Wungu, 2003:48) menunjuk adanya sembilan kriteria faktor penilaian kemampuan kerja karyawan, yaitu:

1. *Reliable*, harus mengukur prestasi kerja dan hasilnya secara obyektif.
2. *Content valid*, secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja.
3. *Defined spesific*, meliputi segenap perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
4. *Independent*, perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus tercakup dalam kriteria yang komprehensif.
5. *Non-overlapping*, tidak ada tumpang tindih antar kriteria.
6. *Comprehensive*, perilaku kerja dan hasil kerja yang tidak penting harus dikeluarkan.
7. *Accessible*, kriteria haruslah dijabarkan dan diberi nama secara komprehensif.
8. *Compatible*, kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
9. *Up to date*, sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang menilik kemungkinannya perubahan organisasi.

Kerja dihasilkan oleh adanya 3 (tiga) hal, yaitu :

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

- c. Kesempatan untuk berprestasi (*opportunity to perform*) kemampuan kerja sebagai hasil kerja (output) yang berasal dari adanya perilaku kerja serta lingkungan kerja tertentu yang kondusif. Dalam menentukan faktor penilaian individu karyawan, maka lingkungan kerja sebagai kesempatan untuk berprestasi yang dapat dipengaruhi oleh adanya peralatan kerja, bahan, lingkungan fisik kerja, perilaku kerja pegawai yang lain, pola kepemimpinan, kebijakan organisasi, informasi serta penghasilan secara keseluruhan akan dianggap konstan karena bersifat pemberian, berasal dari luar diri karyawan dan bukan merupakan perilaku karyawan.

Apabila dilihat dari sistematikanya, maka potensi atau kemampuan dapat dikategorikan sebagai faktor penilaian yang berasal dari kelompok masukan (input) dan ability bersama-sama motivation sebagai suatu kesatuan dapat disebut sebagai faktor penilaian dalam kelompok proses, dan performance merupakan faktor penilaian dari kelompok keluaran (*output*).

Perkembangan dunia usaha yang begitu kompleks, menuntut setiap perusahaan untuk tanggap setiap pergeseran, serta perubahan yang terjadi pada lingkungan dunia usaha penuh dengan ketidakpastian dan ketidakmampuan. Ketidakpastian dan ketidakmampuan mengikuti perubahan akan menjadi awal dari kemunduran dan kelumpuhan setiap perusahaan oleh karena itu dalam rangka mempertahankan eksistensi dan kontinuitas usahanya, maka perusahaan dituntut kesiapannya dalam membuat konsep dan menyusun strategi kebijakan yang berorientasi pada perubahan.

2.1.4.4. Variabel Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja Seseorang

Keorganisasian

- Pola pekerjaan
- Rentang Kendal
- Raya kepemimpinan
- Afiliasi kelompok
- Teknologi

Perilaku dan kemampuan individu sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor ini. Variabel lain yang juga menjadi bagian dari proses kerja adalah kepuasan. Kepuasan pada umumnya berarti pemenuhan yang diperoleh dari pengalaman melakukan berbagai macam pekerjaan dan mendapatkan ganjaran. Istilah kepuasan dipergunakan untuk menganalisis hasil yang telah dialami oleh seorang karyawan. Jadi, kepuasan adalah konsekuensi dari imbalan dan hukuman yang dihubungkan dengan kemampuan kerja masa lalu.

Kemampuan (*ability*) menunjukkan kecakapan karyawan, seperti kecerdasan dan keterampilan. Jumlah usaha yang dikerahkan berhubungan dengan tingkat kemampuan. Hal ini sejalan dengan teori harapan (*expectancy theory*) yang dikemukakan oleh Levin dan Tolman (1930) dalam Ikhsan dan Ishak (2005: 54) yang selanjutnya dikenal dalam akuntansi setelah diperkenalkan oleh Ronen dan Livingstone (1975) lalu dikembangkan secara komprehensif dan sistematis oleh Victor Vroom dalam Robbins (2003: 230) dalam bentuk tiga hubungan variabel-variabel berikut : usaha–kinerja, kinerja–penghargaan/ganjaran,

penghargaan/ganjaran – tujuan pribadi. Perhatian atas modal sumber daya manusia ini mencakup kemampuan yang unggul dan motivasi kerja yang tinggi. Dua aspek ini merupakan perwujudan dan sikap dan perilaku kerja karyawan yang mempengaruhi kinerjanya, dan secara operasional dapat dilihat pada aspek produktifitas, kemangkiran, tingkat perputaran (*turnover*) dan kepuasan kerjanya. Secara khusus, sebagaimana yang digambarkan oleh Robbins (2002:265) kinerja dan kepuasan kerja merupakan variabel terpengaruh yang penting dalam model perilaku organisasi. Kajian tentang hal ini terus menjadi telaah penting, mengingat adanya perubahan dan perkembangan terus menerus tentang apa yang membuat seseorang berkinerja baik dan puas akan pekerjaannya. Oleh karena itu, menjadi hal yang wajar bila studi mengenai kinerja dan kepuasan kerja berkembang terus guna memperoleh penjelasan yang lebih memuaskan terhadap variabel variabel yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Peningkatan kemampuan kinerja, produktivitas dan keefektifan organisasi merupakan usaha yang sulit, memerlukan kerjasama antara manajemen, karyawan dan perusahaan. Menurut Veithzal (2005) Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja perusahaan menurut Gilley, Boughton and Maycunich (1999) adalah dengan menghubungkan kompensasi dan penghargaan dengan pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Jika semua hasil diperkuat dan dihargai, mereka akan ikhlas melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara berulang. Pendekatan ini meningkatkan kinerja, keterlibatan dan perkembangan karyawan. Sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang bahwa sistem penggajian karyawan atau pegawai akan menuju

kepada merit system yang didasarkan pada kinerja karyawan akan dapat terwujud dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

2.1.4.5. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja Karyawan

Kunci peningkatan produktifitas yang paling utama adalah:

1. Menguasai semua ketrampilan yang diperlukan dalam pekerjaan anda. Misalnya anda seorang tenaga pemasar, maka anda harus tahu apa siklus penjualan, bagaimana mencari prospek, mendekati prospek, menggali kebutuhan, negosiasi dan menutup deal (close the sale). Ketrampilan "lunak" lain seperti komunikasi, bekerja dalam team, pengelolaan diri dsb. juga penting sekali. Dengan menguasai ketrampilan dengan lebih baik ini maka output yang anda Hasilkan menjadi lebih besar.
2. Fokus dengan apa yang anda kerjakan. Setiap pekerjaan terdiri dari rangkaian tugas kecil-kecil yang harus digulirkan dari satu titik ke titik lain, mendekati sasaran semakin dekat. Dengan berfokus, maka pekerjaan yang terselesaikan menjadi lebih banyak dan lebih cepat. Bagaimana caranya ? Antara lain adalah membuat catatan apa yang akan dikerjakan keesokan harinya pada ujung setiap hari, sehingga setiap progress dapat dipantau. Kalau tidak ada progress juga dapat terdeteksi dan dipikirkan solusinya.
3. Jangan takut dengan hambatan. Selalu berfikir positif jika menghadapi hambatan di pekerjaan. Ambil pendekatan yang proaktif. Apa yang bisa dilakukan. Contoh, bos anda meminta anda Melakukan sesuatu yang

menurut anda sulit. APakah anda diam saja dan berharap bos anda lupa? Tentu tidak. Pikirkan alternatifnya, pro dan kon nya dsb. Misal, anda bias meminta tolong pada senior anda. Atau cari informasinya di internet dsb. Yang penting adalah semangatnya, tidak boleh menyerah.

4. Selalu fokus pada tujuan pekerjaan. Misalnya disuruh membuat laporan, anda harus selalu ingat bahwa tujuan pekerjaan ini adalah agar siapapun yang membaca dapat membuat keputusan. Artinya jangan asal copy paste saja. Pikirkan informasi apa yang diperlukan dan relevan dsb. Dengan berfokus pada tujuan utama pekerjaan, kualitas pekerjaan anda meningkat, waktu yang digunakan lebih singkat dan kemungkinan melakukan kesalahan minimal.

2.1.4.6. Pengembangan Kemampuan Tenaga Kerja

Salah satu penyebab utama tingginya angka putus sekolah di Indonesia adalah ketidakmampuan sekolah-sekolah untuk mempersiapkan siswa untuk bekerja. Kurikulum dipandang terlalu terfokus pada persiapan menghadapi ujian dan bukan pada pengembangan kemampuan kerja praktis. Karena hanya sekolah dasar dan menengah pertama yang wajib diikuti di Indonesia, amatlah penting bahwa pendidikan dasar sembilan tahun mampu secara efektif mempersiapkan kaum muda untuk memasuki dunia kerja di tahap manapun yang mereka pilih. IRD menyadari kenyataan ini dan berupaya untuk mengintegrasikan kemampuan kerja praktis maupun soft skills ke dalam program pendidikan formal maupun non-formal.

PendekatanIRD.

IRD bekerja bersama para pemangku kepentingan dalam bidang pendidikan termasuk kaum muda, staf sekolah, dinas pendidikan, warga masyarakat, dan organisasi pemuda serta para mitra swasta lokal dan internasional, untuk meningkatkan relevansi pelajaran kurikuler dan kegiatan ekstrakurikuler di sekolah menengah pertama sehingga kaum muda di sekolah-sekolah dampingan dipersiapkan dengan baik untuk memasuki angkatan kerja setempat.

Mempelajari Kemampuan Kerja melalui Kegiatan Non Kurikuler. IRD telah melatih 343 guru dari 40 sekolah untuk menggunakan toolkits yang memasukkan kemampuan kejuruan kedalam kegiatan-kegiatan non-kurikuler: Student Governance, yang memberikan pengalaman langsung kepada siswa dalam hal proses demokrasi; Mediasi Sebaya, yang mencakup kegiatan-kegiatan yang mempersiapkan siswa untuk menyelesaikan dan berunding dalam suatu konflik; Bahasa Inggris untuk Kehidupan, Pendidikan dan Pekerjaan, yang terdiri dari kegiatan-kegiatan untuk mengembangkan kemampuan bahasa Inggris praktis yang biasanya digunakan dalam pekerjaan; TIK untuk Kehidupan, Pendidikan, dan Pekerjaan, yang berisi ide-ide bagi guru-guru di sekolah-sekolah dampingan untuk membuat proyek-proyek pembelajaran yang memampukan siswa mengembangkan kemampuan TIK dan kemampuan kerja; serta Kesempatan untuk Hidup, Belajar dan Bekerja, yang dijelaskan pada halaman berikutnya. Membantu Siswa Mengambil Keputusan mengenai Karir IRD membantu kaum muda dalam mengambil keputusan mengenai karir melalui kegiatan-kegiatan yang ada dalam toolkit Kesempatan untuk Hidup, Belajar dan Bekerja yang dikembangkan oleh IRD.

IRD telah melatih 15 orang pelatih dan 61 orang guru untuk menggunakan toolkit ini untuk memperkenalkan siswa kepada berbagai jenis pekerjaan, jalur pendidikan, dan dunia kerja. Melalui pekerjaan bayangan, penyelenggaraan pameran kerja dan mengundang pembicara tamu, serta kunjungan-kunjungan ke berbagai industri, para siswa mampu mengamati kemampuan-kemampuan kejuruan dan akademis yang digunakan di tempat kerja. Melalui kunjungan-kunjungan ke sekolah-sekolah menengah kejuruan dan umum, tur keliling ke siswa-siswa yang ada saat ini, serta wawancara dengan tenaga pengajar, para siswa sekarang mampu mengidentifikasi beasiswa, kesempatan kerja atau belajar, dan cara-cara lain untuk melanjutkan pendidikan mereka setelah sekolah menengah pertama demi mencapai sasaran karir mereka masing-masing.

Pelatihan Kejuruan bagi Kaum Muda di luar Sekolah Fasilitator daerah IRD di Jawa Tengah telah pula melaksanakan pelatihan bagi kaum muda yang tidak bersekolah untuk memperoleh kursus-kursus pelatihan kejuruan. IRD melatih para mitra pendidikan non-formal di Karanganyar, Klaten, Boyolali, Jepara, Kudus, Demak, Grobogan, Blora, dan Purworejo untuk menyusun proposal hibah non-tunai berdasarkan kemampuan kerja yang dibutuhkan oleh industri-industri setempat. Selain pelatihan untuk menyusun proposal, IRD juga melatih mereka untuk menjalin kemitraan dengan pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat untuk mendorong keberlanjutan dari program-program ini. IRD membantu sekolah-sekolah non-formal dalam menjalankan serangkaian kegiatan kejuruan sebagaimana yang telah dirancang dalam proposal mereka, termasuk perbaikan komputer dan jahit-menjahit serta bordir.

2.2. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian yang berhubungan dengan kinerja karyawan di antaranya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Bayu Dwilaksono Hanafi (2017)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bni Lifeinsurance	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan	Persamaan nya pada variabel – Motivasi (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaannya dengan penelitian sekarang terdapat di variabel Lingkungan Kerja (X2) dan locus
2	Tanto Wijaya (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan	Persamaan nya pada variabel – Motivasi (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaannya dengan penelitian sekarang terdapat di variabel Kompensasi (X2) dan locus
3	Achmad Fadhil(2018)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di AJB Bumiputera	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan	Persamaan nya pada variabel – Motivasi (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaannya dengan penelitian sekarang terdapat di variabel Kepuasan Kerja (X2) dan locus
4	Lidia Lusri (2017)	Pengaruh motivasi kerja terhadap	Hasil penelitian menunjukkan	Persamaan nya pada variabel –	Perbedaannya dengan penelitian

		kinerja karyawan pada PT. Borwita citra prima Surabaya	ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan	Motivasi (X1), Kinerja Karyawan (Y)	sekarang terdapat di locus
5	Zohanes Eliezer Ayer (2016)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten supiori	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan	Persamaan nya pada variabel – Motivasi (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaannya dengan penelitian sekarang terdapat di Variabel Disiplin Kerja (X2) dan locus
6	Imam Ghozali (2017)	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten banjar	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan	Persamaan nya pada variabel – Motivasi (X1), (X3) Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaannya dengan penelitian sekarang terdapat di Variabel Kepuasan Kerja (X2) dan locus
7	Sukmawati Mardjuni (2018)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan	pada variabel Kemampuan Kerja (X1) – Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaannya dengan penelitian sekarang terdapat di locus
8	Dony Tri Prasetyo (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan Tidak ada pengaruh signifikan kemampuan	pada variabel Kemampuan Kerja (X1) – dan Kinerja Karyawan	Perbedaannya dengan penelitian sekarang terdapat di variabel Lingkungan

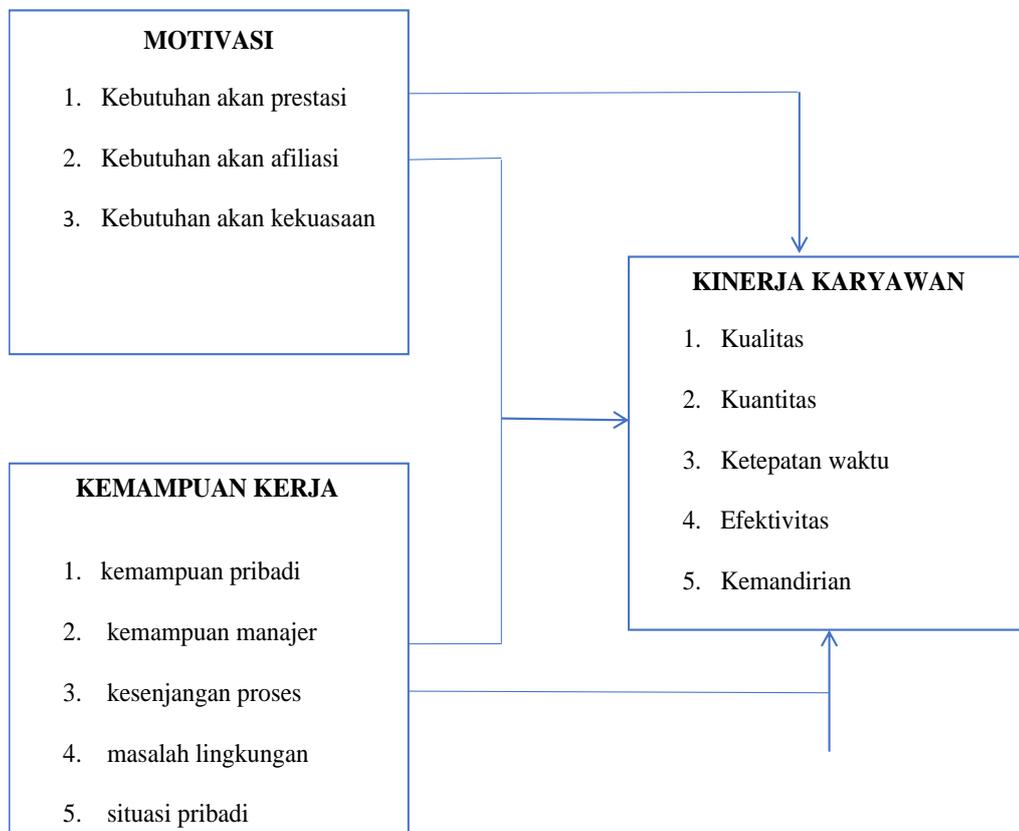
		Karyawan Pada PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang	kerja terhadap kinerja karyawan	(Y	Kerja (X2) dan locus
9	Ryan Akbar Nugraha (2019)	Pengaruh Motivai dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eratex Djaja Probolinggo	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan	Persamaan nya pada variabel – Motivasi (X1), (X2) Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Y	Perbedaanny a dengan penelitian sekarang terdapat di locus
10	Aprina Wardani (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Cabang Kendal	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan	Persamaan nya pada variabel Kemampuan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y	Perbedaanny a dengan penelitian sekarang terdapat di Variabel Semangat Kerja (X2) locus
11	Abraham Samuel Kaengke (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado	Hasil penelitian menunjukkan Tidak ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan	Persamaan nya pada variabel Motivasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y	Perbedaanny a dengan penelitian sekarang terdapat di Variabel Pengembangan Karir (X1), Pelatihan (X2) Dan locus
12	Emilda Dwi Pratiwi (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivai Terhadap Kinerja Pegawai Pada	Hasil penelitian menunjukkan Tidak ada pengaruh signifikan Motivasi	Persamaan nya pada variabel Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan	Perbedaanny a dengan penelitian sekarang terdapat di Variabel Kepuasan

		Dinas Komunikasi Informatika Kabupaten Lumajang	terhadap kinerja karyawan	(Y	Kerja (X1), Dan locus
13	Nur Aulia Soffa (2019)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertahan Kabupaten Bojonegoro	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan	Persamaan nya pada variabel – Kemampuan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y	Perbedaannya dengan penelitian sekarang terdapat di Locus
14	Bambang Driyani (2019)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Perawatan Pesawat Udara di STIP Curug	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan	Persamaan nya pada variabel – Kemampuan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y	Perbedaannya dengan penelitian sekarang terdapat di Locus
15	Effendi Sinuhaji (2019)	Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan	Persamaan nya pada variabel – Motivasi (X1), (X3) Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Y	Perbedaannya dengan penelitian sekarang terdapat di Variabel Kepribadian Kerja (X1) dan locus

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang dan teori yang sudah dijabarkan sebelumnya maka, kerangka pemikiran sebagai berikut

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber: Teori David McClelland (Sunyoto, 2015), Jones (2002:92), Robbins, (2006:260)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Seseorang yang termotivasi akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan bisa mengerjakan segala sesuatu yang di suruh oleh atasan untuk dikerjakan

dengan baik. Begitupun sebaliknya seseorang yang tidak termotivasi pasti akan melakukan segala pekerjaannya dengan semaunya dan malas-malasan dan memberi nilai yang jelek terhadap perusahaan. dalam penelitian ini terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Didukung pula dari penelitian menurut Lidia Lusri (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dasar dari suatu pekerjaan ialah seseorang yang mempunyai keahlian, keterampilan serta niat dalam bekerja agar menghasilkan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan ketika seseorang sudah mempunyai kemampuan dalam bekerja itu akan menghasilkan kinerja yang tinggi untuk perusahaan. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Didukung pula penelitian terdahulu menurut Imam Ghozali (2017) bahwa ada pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis adalah dugaan tentang apa yang kita amati dalam upaya untuk memahaminya. (Nasution:2000), maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

H₁: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

BAB 3

METEDOLOGI PENELITIAN

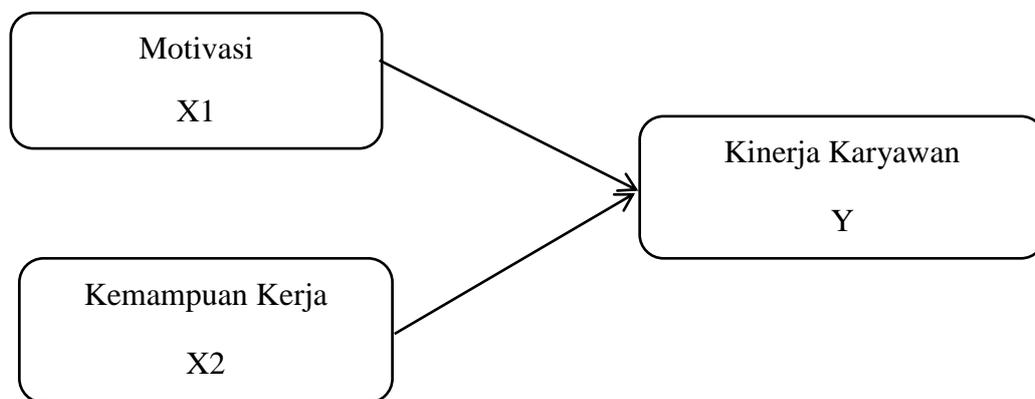
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berjudul tentang pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi yang berada di Masjid At-Taqwa No.20 Bogor Jawa Barat 16967. Waktu yang akan diperoleh dalam penelitian ini berjangka selama dua bulan terhitung dari desember 2019 sampai januari 2020.

3.2. Desain Penelitian

Gambar 3.1

Desain penelitian



Keterangan :

X1 adalah variabel bebas motivasi

X2 adalah variabel bebas kemampuan kerja

Y adalah variabel terikat kinerja

3.3. Operasionalisasi variabel

Menurut Nazir (2014:110) menyebutkan bahwa operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

Penelitian ini, terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel bebas masing-masing ialah motivasi kerja sebagai variabel bebas pertama (X1), Kemampuan kerja sebagai variabel bebas kedua (X2). Sedangkan variabel tidak bebas adalah kinerja karyawan (Y). Untuk mempermudah melakukan pengukuran atas variabel-variabel tersebut maka dilakukan pendefinisian khusus berikut:

1. Motivasi kerja (X1) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha . tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka Robbins (2003:156).

2. Kemampuan kerja (X2) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003:94).
3. Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160)

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Kinerja Karyawan(Y) Mangkunegara (2009:18)	Yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam meaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kehadiran 2. Ketepatan waktu 3. Kuantitas pekerjaan 4. Kualitas pekerjaan 5. Kemampuan kerja sama	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Motivasi (X1) Greenberg dan Baron (2003:190)	merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga	1. Pengakuan atas status dan prestasi 2. Kebutuhan perwujudan diri 3. Kebutuhan keamanan pribadi	1 2 3

	(maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan	<ol style="list-style-type: none"> 4. Bantuan pihak lain 5. Rasa aman berkeaktivitas dalam bekerja 6. Memperoleh Imbalan 7. Kebutuhan akan keselamatan jasmani dan rohani 8. Pergaulan 9. Memenuhi kebutuhan utama 10. Kebutuhan akan pencapaian cita-cita diri 	<p style="text-align: right;">4</p> <p style="text-align: right;">5</p> <p style="text-align: right;">6</p> <p style="text-align: right;">7</p> <p style="text-align: right;">8</p> <p style="text-align: right;">9</p> <p style="text-align: right;">10</p>
Kemampuan Kerja (X2) Robbins (2006)	Yaitu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesanggupan kerja 2. Pendidikan 3. Masa Kerja 	<p style="text-align: right;">1,2,3,4,5,6</p> <p style="text-align: right;">7</p> <p style="text-align: right;">8,9,10</p>

Sumber : Mangkunegara 2009, Greenberg dan Baron 2003, Robbins 2006

3.4. Populasi dan sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005: 90). Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari kelompok individu yang sedikit jumlahnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT. Tosama Abadi
Adapun jumlah Karyawan di PT. Tosama Abadi berjumlah 213 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Soekidjo. 2005 : 79). adapun karyawan pada PT. Tosama Abadi berjumlah 213 orang diambil secara acak sederhana sebanyak 138 orang yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin. Adapun Rumus Slovin Merupakan Sebuah Rumus untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti.

Adapun cara perhitungannya :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{213}{1 + 213 (0,05)^2} \\
 &= \frac{213}{1 + 213 (0,0025)} \\
 &= \frac{213}{1 + 0,5325} \\
 &= \frac{213}{1,5325} = 138,9 \\
 &= 138
 \end{aligned}$$

3.4.3. Jenis dan sumber data

Data merupakan sumber pelengkap utama yang mutlak diperlukan, terutama untuk menjelaskan dan mendukung pernyataan yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini digunakan berbagai jenis data antara lain:

1. Data primer

Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian. Data primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang) baik secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian, atau kegiatan, dan hasil pengujian. Dalam penelitian ini, data primer digunakan bersumber dari responden ialah yang merupakan karyawan PT. Tosama Abadi, yang terdiri dari identitas responden misalnya: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir serta tanggapan responden terhadap motivasi, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Data sekunder

Data sekunder penelitian ini ialah yang berasal dari perusahaan yang berisi tentang sejarah, visi&misi, jumlah seluruh pegawai serta struktur organisasi.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Yang penulis gunakan dalam metode pengumpulan data ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai alat untuk pengumpulan data. Kemudian diyakini lagi menurut pendapat Sugiyono (2017:14), yaitu kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada responden di Karyawan PT. Tosama Abadi untuk mendapatkan data secara langsung serta untuk memenuhi syarat yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Observasi

Observasi yang dilakukan sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian di PT.Tosama Abadi.

3.6. Instrumentasi variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2009:76) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial, yang diamati secara spesifik semua penomenan ini disebut variabel penelitian. Alat ukur penelitian ini berupa wawancara, pertanyaan dan observasi langsung . alat untuk mengukur variabel ini dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden, kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam varabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item instrumen yang berupa pertanyaan dan pernyataan. Menurut Sugiyono

jawaban setiap instrumen menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata yang diberi skor.

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

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

3.7.1.1. Uji Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauhmana instrumen pengukuran mengukur apa yang ingin diukur. Tujuan dari pengujian validitas ialah untuk meyakinkan bahwa kuesioner/angket yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala sehingga dihasilkan data yang valid.

Untuk melakukan uji validitas, salah satu metode yang digunakan yaitu dengan mengkorelasikan antara skor butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara total (analisis butir). Digunakan biasanya batasan derajat kepercayaan sampel. Nilai r kritis dalam pengujian validitas penelitian ini sebesar 0,220 ($n=50$, probabilitas 0,05)

2. Uji Reabilitas

Realibilitas merupakan ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Untuk mengukur uji reabilitas yaitu dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha, menurut aturan Nunnaly instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. uji ini merupakan pengujian yang paling banyak dilakukan untuk analisis statistik. Uji normalitas ini sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Normalitas data variabel juga dapat dibuktikan melalui one sample konglomogrov-smirnov test. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas hasil analisis terhadap nilai α dengan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai $A_{sym.sig} > \alpha (0,05)$ maka data variabel berdistribusi normal

Jika nilai $A_{sym.sig} < \alpha (0,05)$ maka data variabel tidak berdistribusi normal

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah bahwa variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi diri sendiri adalah bahwa nilai variabel dependen tidak berhubungan dengan variabel itu sendiri. Baik nilai periode sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Autokorelasi sering terjadi pada sample dengan data time series dengan n-sample adalah periode waktu. Cara mudah mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. $dU < DW < 4-DU$: tidak ada autokorelasi
- b. $dL < DW < DU$ atau $4-Du < DW < 4-DL$: tidak dapat disimpulkan
- c. $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$: terjadi autokorelasi positif/negatif

5. Uji Multikolinieritas

Menyatakan bahwa variabel-variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen. Uji ini hanya berlaku jika variabel independennya minimal dua, jika variabel independennya hanya satu pengujiannya dapat diabaikan

3.7.1.2. Teknik analisis data

1. Analisis Regresi

Singgih santoso (2010) sebuah metode yang dapat digunakan untuk mengembangkan suatu model atau persamaan yang menjelaskan hubungan antar variabel; (variabel depende dan independen). Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara dependen (Y) dan variabel independen (X1 dan X2) cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. berikut persamaan model regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a= Konstanta

X1= Motivasi

X₂= Kemampuan kerja

B₁= Koefisien regresi dari motivasi

B₂= Koefisien regresi dari kemampuan kerja

E = error

Selanjutnya untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen digunakan uji F sedangkan untuk menguji pengaruh variabeln independen secara parsial terhadap variabel dependen digunakan uji t.

3.7.2. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis (uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006). Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \beta_n / S\beta_n$$

Dimana :

t: mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df).

β_n : koefisien regresi masing-masing variabel.

$S\beta_n$: standar error masing-masing variabel.

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau T hitung $< T$ tabel berarti hipotesa tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau T hitung $> T$ tabel berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan uji secara parsial.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5 %. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Gunjarati, 2001).

$F =$

Dimana:

R^2 : koefisien determinasi

n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau F hitung $< F$ tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak bila dilakukan secara simultan.

- b. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau F hitung $> F$ tabel berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima bila dilakukan secara simultan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Formulasi untuk uji R^2 (Gujarati, 2001). adalah sebagai berikut

$$R^2 =$$

Di mana :

R^2 = Koefisien determinasi

ESS = *Explained Sum Squared* (jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS = *Total Sum Squared* (jumlah total kuadrat)

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat PT. Tosama Abadi

PT Tosama abadi adalah perusahaan *Supplier andManufacturer* yang didirikan pada tahun 1988 oleh Bapak H. Thoyib, SE.MM sekaligus sebagai pemilik perusahaan. Sebelumnya, produk unggulan PT Tosama abadi adalah pembuatan per (*spring*), kini PT Tosama abadi dapat membuat *spare part* yang biasanya ada pada kendaraan bermotor, serta mesin-mesin industri, seperti : Baut, Pin, *Bushing*, *Part Stamping* dan juga barang-barang untuk keperluan *spare part* yang lain. Keuntungan yang diperoleh, digunakan untuk menambah investasi dalam bentuk tempat usaha yang semula hanya seluas kurang lebih 50m² , kini sudah meluas menjadi kurang lebih 6000m².

Saat ini, investasi mesin telah mencapai lebih dari 5 miliar rupiah, yang terdiri dari berbagai macam *type* mesin seperti : *Grinder*, *Turret*, *Stamping*, *Straightening* dan *cutting*, *Milling*, *Tread rolling*, *shearing*, *Bend Saw*, *Spot Welder*, *CO2 welder*, *CNCbending* kawat, *CNC bubut*, *CNCbending* pipa dan *Generator* Listrik sebesar 200 kVa.

Untuk menjaga dan meningkatkan mutu produk serta memenuhi kepuasan pelanggan, PT Tosama Abadi selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan merekrut tenaga kerja yang kompeten, memberikan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan dan sebagainya. Dengan profesionalisme sumber daya

manusia dan kesadaran akan mutu serta kepuasan pelanggan yang diaktualisasikan

melalui implementasi sistem manajemen mutu Internasional ISO 9001:2008, Program astra *green company*, PT Tosama Abadi optimis dalam menghadapi persaingan dan perkembangan pasar global.

PT Tosama abadi memiliki komitmen untuk menghasilkan produk yang bermutu sesuai dengan persyaratan dan harapan pelanggan, dengan cara melaksanakan dan memelihara sistem manajemen mutu sesuai dengan *standard* ISO 9001:2008, serta bertekad untuk menjadi perusahaan yang ramah lingkungan sesuai dengan Program astra *green company*. Komitmen tersebut diwujudkan dengan tanda tangan komitmen bersama ISO 9001:2008 dan astra *green company*, yang dilakukan pada 10 Mei 2004 untuk AGC dan tanggal 1 April 2008 untuk ISO 9001:2000 serta pada bulan November 2010 PT.Tosama Abadi melakukan *upgrade* ISO 9001:2000 ke ISO 9001:2008. Dengan hal tersebut di atas PT Tosama abadi berharap untuk dapat selalu berada selangkah di depan pesaing-pesaingnya dan tetap eksis dalam percaturan industri nasional maupun internasional.

4.1.2. Visi dan Misi PT. Tosama Abadi

1. Visi

1. Menjadi perusahaan yang tangguh, efektif dan efisien
2. Menjadi perusahaan yang berkelas nasional dengan tetap berwawasan lingkungan.

2. Misi

1. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan sebagai prioritas utama
2. Penguasaan teknologi dengan menggunakan Sumber Daya Manusia yang terampil, ramah dan berdisiplin tinggi

4.1.3. Analisis Deskriptif

4.1.3.1. Deskriptif Karakteristik Responden

1. Responden Berdasarkan jenis kelamin

Adapun responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki-laki	135
Perempuan	3
Jumlah	138 orang

Sumber: data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 135 orang dan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang. Hal ini dapat digambarkan bahwa secara umum kinerja karyawan PT.Tosama Abadi di dominasi oleh laki-laki.

2. Responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.2

Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden
SMP	5 Orang
SMA	115 Orang
D3	-
S1	18 orang
S2	-
Jumlah	138 orang

Sumber: data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan hasil data tersebut diketahui bahwa pegawai yang besar berpendidikan SMA yaitu sebanyak 115 orang, sedangkan yang SMP sebanyak 5 orang dan yang s1 sebanyak 18 orang.

4.1.3.2. Hasil Pengolahan Data

1. Uji validitas

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	23.7754	40.876	.675	.807
P2	23.7826	44.536	.467	.828
P3	23.8261	42.130	.592	.816
P4	23.4493	42.585	.565	.819
P5	23.6159	43.698	.505	.824
P6	23.6812	44.000	.468	.828
P7	23.4493	42.176	.529	.822
P8	23.5797	43.253	.524	.822
P9	23.4493	42.600	.528	.822
P10	23.4130	44.303	.434	.831

Sumber: hasil Olahan Data (spss 16). 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel motivasi (x1) seluruh instrumen dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk n=138 yaitu 0,166.

Tabel 4. 4

Validitas variabel kemampuan kerja (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	23.8551	53.658	.535	.869
P2	23.7899	49.934	.679	.858
P3	23.6449	51.457	.576	.867
P4	23.6232	53.813	.502	.872
P5	23.7899	51.612	.616	.863
P6	23.5797	51.034	.655	.860
P7	23.7029	50.853	.607	.864
P8	23.5290	52.295	.582	.866
P9	23.5942	51.031	.662	.860
P10	23.5000	52.296	.582	.866

Sumber: hasil Olahan Data (spss 16). 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel kemampuan kerja (x2) seluruh instrumen dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk n=138 yaitu 0,166

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	24.3333	48.487	.713	.853
P2	24.3116	50.552	.638	.860
P3	24.1739	50.889	.586	.864
P4	24.0145	50.336	.609	.862
P5	24.0725	51.338	.522	.869
P6	24.3333	51.961	.646	.860
P7	24.2246	51.168	.649	.859
P8	24.2101	53.218	.462	.873
P9	24.1667	52.140	.566	.865
P10	24.2464	51.647	.594	.863

Sumber: hasil Olahan Data (spss 16). 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel Kinerja (Y) seluruh instrumen dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk n=138 yaitu 0,166.

2. Uji Realiabilitas

Tabel 4. 6

Uji Realibilitas

Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10

Sumber: hasil Olahan Data (spss 16). 2020

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki *Cronbach Alpha* > 0,6

Tabel 4. 7

Uji Reliabilitas Kemampuan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

Sumber: hasil Olahan Data (spss 16). 2020

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki *Cronbach Alpha* > 0,6

Tabel 4.8

Uji Realiabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	10

Sumber: hasil Olahan Data (spss 16). 2020

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki *Cronbach Alpha* > 0,6

3. Uji Normalitas

Tabel 4.9

Hasil SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.78971390
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.091
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		1.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.152

Sumber : Hasil olahan Data (SPSS 16) 2020

Berdasarkan data yang telah diuji menggunakan SPSS 20, Nilai Kolmogorov-Smirnov Z = 1,135 Dengan probabilitas Asymp. Sig = 0,152 karena probabilitas lebih besar dari taraf uji penelitian (Asym.sig > a atau 0,152) maka dapat disimpulkan bahwa data variabel motivasi berdistribusi normal sehingga memenuhi persyaratan untuk analisis statistik inferensial/ parametrik.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.10

Hasil SPSS Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 ^a	.770	.766	3.81768	2.079

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan Data (SPSS 16), 2020

Berdasarkan pada tabel model summary diatas besarnya nilai Durbin Watson (DW) adalah 2,079. Dengan demikian nilai DW (2,079) terletak pada posisi $dU (1,751) < DW (2,079) < - Du (1,747)$, jadi dapat disimpulkan model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

5. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11
Hasil SPSS Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.120	1.232		2.531	.013		
	Motivasi	.182	.095	.166	1.913	.058	.226	4.426
	Kemampuan Kerja	.723	.086	.727	8.367	.000	.226	4.426

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan Data (SPSS 16), 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kemampuan kemampuan kerja adalah 0,226 yang artinya lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF variabel motivasi dan kemampuan kerja adalah 4, 426 yang artinya lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

4.1.3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12

Hasil SPSS Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.120	1.232		2.531	.013
Motivasi	.182	.095	.166	1.913	.058
Kemampuan Kerja	.723	.086	.727	8.367	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan Data (SPSS 16), 2020

$$Y = 3,120 + 0,182x_1 + 0,723x_2$$

Model persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstan $a = 3,120$ dapat diartikan bahwa jika nilai x_1 , x_2 tidak ada atau bernilai nol maka Y bernilai positif sebesar 3,120
- Koefisien regresi x_1 sebesar $b_1 = 0,182$ dapat diartikan bahwa jika nilai x_1 meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Y juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,182

- Koefisien regresi x_2 sebesar $b_2 = 0,723$ dapat diartikan bahwa jika nilai x_2 meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Y juga akan meningkat (bertambah) sebesar $0,723$.

4.1.1. Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 4.13

Hasil SPSS Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.120	1.232		2.531	.013
Motivasi	.182	.095	.166	1.913	.058
Kemampuan Kerja	.723	.086	.727	8.367	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan Data (SPSS 16), 2020

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tosama abadi

Hasil uji empiris pengaruh motivasi (x_1) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung $1,913$, (sig) sebesar $0,058$ yang diatas alpha 5% bahwa tidak ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis yang mrnyatakan “ Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tosama Abadi” nilai beta dalam

unstandardized Coefficients variabel motivasi menunjukkan angka sebesar 0,166.

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tosama Abadi

Hasil uji empiris pengaruh kemampuan kerja (x2) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 8,367, (sig) sebesar 0,000 yang diatas alpha 5% bahwa ada pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis yang menyatakan “ kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tosama Abadi” nilai beta dalam *unstandardized Coefficients* variabel motivasi menunjukkan angka sebesar 0,727.

2. Uji f

Tabel 4.14

Hasil Uji f

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6568.995	2	3284.498	225.356	.000 ^a
Residual	1967.585	135	14.575		
Total	8536.580	137			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan Data (SPSS 16), 2020

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 225,356 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dari itu berdasarkan ketentuan yang sudah

di tentukan, dapat disimpulkan variabel motivasi dan kemampuan berpengaruh dsan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji determinasi (R^2)

Tabel 4.15

Hasil SPSS Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.766	3.81768

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi

Sumber : Hasil olahan Data (SPSS 16), 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui besarnya nilai R Square sebesar 0,770 atau dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi sebesar 77% artinya bahwa motivasi dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77% dan sisanya 23% dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti pada studi ini. Bahwamasih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2. Pembahasan Penelitian

Pengaruh masing-masing variabel independen motivasi (motivasi dan kemampuan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Tosama Abadi.

Hasil penelitian motivasi hipotesis menunjukkan tidak signifikan yang menatakan “motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tosama Abadi”. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dimana nilai signifikansi pada variabel motivasi 0,058 lebih besar dari taraf signifikan 0,05 (5%). Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 di terima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Pratiwi (2018), Kaengke (2018), Kaengla (2018) dimana disebutkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dalam suatu pekerjaan sangat penting dimiliki oleh karyawan guna mendukung pekerjaannya supaya lebih giat dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal dalam suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi tentu sangat diharapkan oleh sebuah perusahaan karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi tentu akan menghasilkan produktivitas yang tinggi juga dan itulah yang diharapkan oleh sebuah perusahaan guna kelancaran suatu perusahaan.

Sebaliknya penelitian yang dilakukan Hanafi (2017), Fadhil (2018), Lusri (2017), Ayu (2016) tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini, bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Tosama Abadi.

Hasil uji empiris menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis yang dimana signifikan 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghozali (2017), Mardjuni (2018), dimana disebutkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebaliknya penelitian dilakukan oleh Prasetyo (2015) tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini, bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya maka penulis akan mengambil beberapa kesimpulan:

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan nilai signifikan lebih besar 0,058 dengan taraf signifikan 0,05.
2. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dengan taraf signifikan 0,05.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya melakukan promosi jabatan guna memotivasi karyawan untuk beekerja lebih giat lagi dalam perusahaan dan penelitian diharapkan menjadi referensi bagi PT.Tosama Abadi untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi kedepannya.
2. Bagi pimpinan PT.Tosama Abadi untuk memberlakukan sanksi bagi yang melanggar aturan didalam perusahaan guna mentaati peraturan untuk memberikan pelajaran supaya lebih meningkatkan kemampuan kerja
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan variabel motivasi dan kemampuan kerja pada PT.Tosama Abadi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu *Mangkunegara*, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung
-, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
-(2006). Evaluasi Kinerja Sumber Daya. Manusia. Jakarta: Refika Aditama
- Badriyah*, Mila. (2015). Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia
- Dessler*, Gary, (2011), Humana Resource Management. Twelfth Edition. New. Jersey. Pearson Prentice Hall
- Dewi *Hanggraeni*. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : FEUI. Gomes, Cardoso Faustino
- George R Dasar-dasar Manajemen, Bandung: C.V Pustaka
- Gitosudarmo*, Indriyo dan I Nyoman *Sudita*.(2008). Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta : BPFE. ... Research Methods For Business, Edisi 4, *Buku* 1. Jakarta :.
- Hadari. (2008).Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Bisnis Yang Kompetitif. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. *Nawawi*,
- Handoko, Hani T, Dr.MBA dan Reksohadiprodjo Sukanto (1996) Dr. M.Com.. Organisasi Perusahaan. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE
-(2000). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia,. (Yogyakarta: BPFE).

- Hasibuan, Malayu S.P, (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.*
-(2006). Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara. Istijanto.*
-(2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.*
-(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.*
- 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bumi Aksara. Jakarta.*
- Herman Sofyandi (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. terjemahan. PT. Prenhallindo: Jakarta.*
- Irma Nila Sari Dan Sri Wiludjeng (2006). Pengantar Bisnis.Jasfar Farida. (2012). Teori dan Aplikasi .*
- Malayu,S.P Hasibuan (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi revisi 2*
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia ... Penerbit Buku Kompas, Jakarta.*
- Mathis&Jackson, R (2010), Dasar-dasar Manajemen, Bandung: C.V PustakaSetia.*
- George R (2010), Prinsip-prinsip Manajemen, Penerbit: Bumi Aksara.*
- ...
- Mutiara S. Pangabean. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. BogorPangabean S. Dr. Mutiara, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Robbins, P. Stephen. (2002).Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan Indonesia. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.*

Sugiyono(2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

V Rivai (2005). Manajemen sumber daya manusia. Raja Grafindo Persada: Jakarta
 Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT RajaGrafindo Persada

JURNAL ILMIAH

Hanafi, Bayu Dwilaksono (2017). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bni Lifeinsurance.* Jurnal Pendidikan Ekonomidan Bisnis (JPEB) Vol. 5No.1Maret 2017

Wijaya, Tanto (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.* Jurnal Magister manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah.

Fadhil Achmad (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di AJB Bumiputera.* Jurnal Ilmu Administrasi Vol 7(1), Juni

Prasetyo, Dony Tri (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang.* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 3 No1 Maret

Nugraha, Ryan Akbar (2019). *Pengaruh Motivai dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eratex Djaja Probolinggo.* Jurnal University Of Muhammadiyah Malang.

Wardani, Aprina (2017).*Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Cabang Kendal.* Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah 8 (2) 119-129.

- Kaengke, Abraham Samuel (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*. Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari , Hal 341
- Pratiwi, Emilda Dwi (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikai Informatika Kabupaten Lumajang*. Jurnal Riset Manjamen Volume 1,Nomor 1, September
- Soffa, Nur Aulia (2019). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertahan Kabupaten Bojonegoro*. Jurnal Mitra Manajemen 3 (5) 510-523
- Driyani, Bambang (2019). *Pengaruh Kemamapuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawaan pada Unit Perawatan Pesawat Udara di STIP Curug*. Jurnal Ilmu Ekonomi 2 (3), 66-72

LAMPIRAN 1

KUESIONER MOTIVASI KERJA (X1)

No	Butir-butir Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi terhadap organisasi.					
2	Saya suka mengerjakan pekerjaan yang menantang					
3	Perusahaan memberikan keleluasaan saya dalam beribadah dan menjaga kebugaran					
4	Saya lebih suka bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit					
5	Perusahaan memberikan rasa aman kepada saya dalam berkreatifitas					
6	Saya puas dengan penghasilan yang saya dapat					
7	Saya memiliki rasa yang dapat mendorong kemajuan akan prestasi kerja					
8	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan					
9	Gaji yang saya terima setiap setiap bulan mencukupi kebutuhan dasar rumah tangga					
10	Tugas yang dibebankan kepada saya dianggap sebagai peluang untuk pengembangan karir					

LAMPIRAN 2

KUESIONER KEMAMPUAN KERJA (X2)

No	Butir-butir pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan rapi					
2	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja					
3	Saya mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan					
4	Saya mampu mengikuti standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik					
5	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman					
6	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas dengan cepat					
7	Pendidikan dan kemampuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan					
8	Pelatihan meningkatkan kemampuan saya untuk menyelesaikan pekerjaan					
9	Pelatihan memberikan kesempatan saya untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan					
10	Saya mampu bekerja dengan cepat dalam menyelesaikan tugas rutin					

LAMPIRAN 3

KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Butir-butir pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kerja tepat waktu					
2	Saya selalu masuk kerja dan tidak pernah bolos kerja					
3	Target pekerjaan dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik dan cermat					
4	Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja					
5	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
6	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
7	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
8	Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan					
9	Saya memiliki inisiatif memberikan bantuan kepada sesama rekan kerja dalam upaya mendukung penyelesaian pekerjaan					
10	Saya berusaha untuk membantu rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam hal-hal yang terkait dengan pekerjaan					

LAMPIRAN 4

DATA RESPONDEN MOTIVASI

Data Responden Variable Motivasi (x1)											
Motivasi	Pertanyaan										Total
Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	
1	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	21
2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	23
3	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	21
4	1	3	2	1	3	3	2	3	1	2	21
5	1	3	2	1	3	2	1	3	2	3	21
6	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	24
7	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	22
8	2	1	2	1	2	3	3	3	3	1	21
9	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	21
10	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3	21
11	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	26
12	1	2	2	1	2	3	3	2	5	1	22
13	1	1	2	2	3	5	3	2	2	3	24
14	1	2	3	3	3	1	1	3	3	3	23
15	3	2	1	3	1	2	1	3	3	3	22
16	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	22
17	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	24
18	2	1	2	1	3	2	3	3	2	3	22
19	2	3	1	3	2	3	1	1	3	3	22
20	3	2	1	1	2	3	1	2	2	3	20
21	1	3	2	3	2	1	3	1	2	3	21
22	1	3	2	3	2	1	3	1	3	3	22
23	3	2	2	2	3	1	5	3	2	3	26
24	1	2	2	2	3	1	2	3	4	5	25
25	1	2	2	5	3	2	1	1	2	4	23
26	3	2	2	2	1	1	1	5	4	4	25
27	3	2	1	3	1	5	5	4	4	3	31
28	2	1	1	4	1	2	1	1	3	5	21
29	2	1	1	4	3	2	1	2	3	3	22
30	2	1	1	2	3	3	1	2	3	2	20
31	2	1	2	3	3	2	1	5	2	2	23
32	2	3	2	3	1	2	5	2	1	1	22

33	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	22
34	2	1	2	1	1	5	3	2	1	2	20
35	2	1	2	1	1	2	2	3	3	5	22
36	2	1	2	1	3	2	2	3	3	3	22
37	1	1	2	5	3	2	3	3	2	1	23
38	1	3	2	4	4	1	2	2	2	1	22
39	1	3	2	3	2	1	2	3	3	5	25
40	1	3	1	4	5	3	3	4	1	1	26
41	1	3	1	4	5	5	3	3	1	1	27
42	2	3	1	3	3	4	1	1	1	1	20
43	2	3	1	3	3	4	1	2	2	3	24
44	1	3	1	3	3	4	1	2	3	3	24
45	1	2	2	3	2	1	1	3	3	2	20
46	4	2	2	2	3	3	1	1	1	1	20
47	3	2	1	2	3	1	2	3	4	1	22
48	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	23
49	2	2	1	1	3	2	1	2	2	5	21
50	1	3	1	2	2	3	2	1	3	3	21
51	1	3	1	3	3	1	3	1	5	1	22
52	1	1	1	3	3	1	5	1	4	2	22
53	1	1	1	1	1	3	4	1	5	3	21
54	1	1	5	4	4	1	4	2	3	2	27
55	1	1	5	1	1	1	4	2	1	3	20
56	1	3	3	2	2	1	3	2	3	1	21
57	1	4	1	2	3	2	2	1	2	3	21
58	2	3	2	3	3	2	1	1	2	3	22
59	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	21
60	2	1	2	1	3	3	2	1	2	3	20
61	2	3	2	2	1	1	3	1	2	3	20
62	3	1	2	4	3	3	4	4	2	1	27
63	3	1	2	5	3	3	4	5	1	3	30
64	3	1	1	2	3	4	3	2	1	1	21
65	3	1	1	3	5	1	3	4	1	2	24
66	2	1	1	1	4	5	5	3	1	2	25
67	2	1	1	1	4	3	1	2	2	4	21
68	2	1	2	1	3	2	1	3	2	3	20
69	2	1	2	3	3	2	3	3	3	4	26
70	2	1	2	1	1	3	4	1	2	3	20
71	2	1	3	1	1	2	3	2	3	3	21

72	1	1	1	4	2	1	1	3	3	3	20
73	1	1	1	3	4	2	3	1	3	3	22
74	1	1	1	1	3	4	3	2	1	3	20
75	1	1	2	3	4	2	3	1	1	3	21
76	2	1	1	3	1	3	2	2	3	2	20
77	2	1	4	1	3	2	2	3	2	3	23
78	2	1	3	1	2	2	3	3	3	2	22
79	2	1	1	3	3	4	2	1	1	3	21
80	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	21
81	3	3	3	2	3	1	1	1	1	2	20
82	2	3	1	2	2	1	2	3	2	3	21
83	2	3	1	3	1	1	3	3	1	2	20
84	1	3	1	3	1	2	1	3	1	2	18
85	3	3	1	3	1	2	3	3	3	2	24
86	3	3	1	3	1	1	3	2	3	1	21
88	3	3	1	3	1	1	2	3	3	3	23
89	3	3	2	3	3	1	2	3	2	1	23
90	3	2	2	1	1	3	2	3	2	1	20
91	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	20
92	2	2	2	1	1	2	2	3	4	5	24
93	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	21
95	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	20
96	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	26
97	2	2	1	3	3	3	1	1	3	2	21
98	2	2	1	4	3	1	3	1	2	3	22
99	2	3	2	5	3	1	3	1	1	3	24
100	1	3	2	3	3	1	3	1	1	3	21
101	1	3	2	3	3	1	3	5	1	3	25
102	1	3	2	3	3	1	3	2	1	3	22
103	1	1	2	3	3	1	3	2	1	3	20
104	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	24
105	2	1	2	3	1	2	3	2	3	2	21
106	2	1	2	3	1	2	3	3	3	2	22
107	2	1	2	3	1	3	1	3	3	2	21
108	2	1	2	3	1	2	3	3	3	1	21
109	2	3	2	3	1	2	3	3	2	1	22
110	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	21
111	2	3	2	3	4	2	1	2	1	1	21
112	1	2	3	3	3	4	2	2	3	2	25

113	1	1	3	1	1	4	3	2	3	1	20
114	2	4	5	1	1	2	3	2	3	2	25
115	1	2	3	1	2	3	2	2	3	3	22
116	3	1	3	2	3	1	1	2	3	3	22
117	1	1	3	2	4	4	3	3	2	2	25
118	1	2	2	1	1	3	2	3	3	3	21
119	1	1	3	2	3	1	4	1	5	3	24
120	1	3	1	2	1	1	5	1	3	3	21
121	1	3	1	2	2	1	2	2	3	3	20
123	1	3	1	1	1	3	2	3	3	3	21
124	3	3	1	2	1	1	2	3	4	1	21
125	3	2	3	1	3	3	2	1	1	2	21
126	2	3	1	3	3	1	3	2	3	2	23
127	1	3	3	3	2	1	2	3	1	2	21
128	2	3	4	1	1	1	3	3	2	2	22
129	2	2	1	2	3	3	2	1	2	2	20
130	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	21
131	1	2	1	1	3	3	3	3	2	2	21
132	1	2	3	1	3	2	3	1	2	5	23
133	1	2	2	2	3	3	2	1	2	3	21
134	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	21
135	3	1	2	1	1	2	3	3	2	3	21
136	3	1	3	1	1	2	3	3	3	3	23
137	3	1	3	2	1	1	1	3	3	3	21
138	3	1	3	2	3	1	1	2	2	3	21
	245	266	257	308	305	293	326	318	325	343	2986

LAMPIRAN 5

DATA RESPONDEN KEMAMPUAN KERJA

Data Responden Variable Kemampuan Kerja (x2)											
Kemampuan Kerja	Pertanyaan										Total
Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	
1	2	1	3	3	1	3	3	3	1	1	21
2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	24
3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	20
4	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	22
5	1	1	2	2	3	2	3	3	2	3	22
6	1	2	3	3	3	3	1	2	3	1	22
7	3	2	1	3	3	2	1	3	2	3	23
8	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	23
9	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	22
10	2	1	2	1	2	2	2	4	2	3	21
11	2	3	1	3	1	2	1	3	2	3	21
12	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	22
13	1	3	2	3	3	2	1	3	2	3	23
14	1	3	2	3	2	2	1	3	4	5	26
15	3	2	2	2	3	2	1	1	2	4	22
16	1	2	2	2	3	1	1	5	4	4	25
17	1	2	2	5	1	2	1	4	4	3	25
18	3	2	2	2	1	3	2	1	3	5	24
19	3	2	1	3	1	3	3	1	3	1	21
20	2	1	1	4	3	2	1	2	3	2	21
21	2	1	1	4	2	3	1	5	2	2	23
22	1	2	1	1	2	3	3	2	3	3	21
23	3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	20
24	3	2	3	2	1	2	3	3	1	2	22
25	3	1	1	2	3	3	4	1	1	2	21
26	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	22
27	3	1	3	3	2	1	3	3	2	3	24
28	3	1	3	3	2	1	2	2	2	3	22
29	3	1	3	3	1	1	2	3	3	1	21
30	2	2	3	2	1	1	3	3	1	3	21
31	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	25
32	2	1	2	3	1	2	3	4	1	1	20

33	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	21
34	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	24
35	3	1	2	2	3	2	1	2	3	3	22
36	3	1	3	3	1	3	1	5	3	3	26
37	1	1	3	3	1	5	1	4	1	1	21
38	1	1	1	1	3	4	1	5	4	4	25
39	1	5	4	4	1	4	2	3	1	1	26
40	1	5	1	1	1	4	2	1	2	2	20
41	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	24
42	4	1	2	3	2	2	1	2	3	3	23
43	3	2	3	3	2	1	1	2	1	2	20
44	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21
45	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3	22
46	3	2	2	1	1	3	1	2	4	3	22
47	1	2	2	3	3	1	4	2	1	3	22
48	1	2	5	3	3	2	3	1	2	2	24
49	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	21
50	2	1	3	3	3	2	4	1	3	1	23
51	2	1	4	3	1	3	5	1	1	1	22
52	3	2	5	3	1	3	2	1	1	1	22
53	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	20
54	3	2	3	3	1	3	2	1	4	1	23
55	3	2	3	3	1	3	2	1	1	2	21
56	1	2	3	3	1	3	1	2	3	2	21
57	1	2	3	1	1	3	2	3	3	3	22
58	1	2	3	1	2	1	3	3	2	2	20
59	1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	21
60	1	2	3	1	2	2	3	3	2	3	22
61	1	2	3	1	2	3	3	3	2	3	23
62	3	2	3	1	2	1	3	1	2	3	21
63	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	23
64	3	2	3	4	2	1	1	2	2	3	23
65	2	3	3	3	4	2	1	2	2	3	25
66	1	3	1	1	4	3	1	2	2	3	21
67	4	5	1	1	2	3	1	2	2	3	24
68	2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	21
69	3	3	2	3	1	1	3	1	2	2	21
70	1	3	2	4	4	3	2	3	1	3	26
71	2	2	1	1	3	2	3	1	3	3	21

72	1	3	2	3	1	4	3	3	3	2	25
73	3	1	2	1	2	1	3	3	1	3	20
74	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	19
75	3	1	1	1	1	3	2	2	1	2	17
76	3	1	2	1	1	2	2	1	1	3	17
77	2	3	1	3	3	2	2	3	1	3	23
78	3	1	3	3	1	1	2	2	2	3	21
79	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	23
80	3	4	1	1	1	3	1	2	3	3	22
81	2	1	2	3	3	2	2	3	3	1	22
82	2	2	1	2	3	1	3	3	2	3	22
83	2	1	1	3	3	1	1	3	2	3	20
84	2	3	1	3	2	3	1	1	1	4	21
85	2	2	2	3	3	2	2	1	1	4	22
86	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	22
88	1	2	1	1	2	3	3	3	2	3	21
89	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	23
90	4	5	3	3	3	1	1	3	2	2	27
91	4	5	5	3	3	1	1	1	2	1	26
92	3	3	4	1	1	1	3	1	2	3	22
93	3	3	4	1	2	2	3	1	2	1	22
95	3	3	4	1	2	3	3	1	2	1	23
96	3	2	1	1	3	3	2	3	2	4	24
97	2	3	3	1	1	1	1	3	2	3	20
98	2	3	1	2	3	4	1	3	1	4	24
99	1	1	2	1	2	3	1	3	3	4	21
100	1	3	2	1	3	3	1	3	3	3	23
101	2	2	3	2	1	2	2	3	1	3	21
102	3	3	1	3	1	5	1	3	1	3	24
103	3	3	1	5	1	4	1	2	2	3	25
104	1	1	3	4	1	5	1	2	2	2	22
105	4	4	1	4	2	3	2	2	1	2	25
106	3	3	3	4	2	1	3	2	1	1	23
107	2	2	1	3	2	3	3	2	3	1	22
108	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	21
109	3	3	2	1	1	2	3	3	1	3	22
110	1	2	3	3	3	2	2	1	1	3	21
111	1	3	3	2	3	2	3	3	3	1	24
112	2	1	1	3	1	2	3	1	5	4	23

113	1	1	3	1	3	2	2	1	5	1	20
114	1	4	1	3	2	2	3	3	3	2	24
115	1	3	1	2	2	3	3	4	1	2	22
116	1	1	3	3	4	2	1	3	2	3	23
117	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	25
118	3	3	2	3	1	3	3	3	2	1	24
119	3	1	2	2	1	2	3	3	2	2	21
120	3	1	3	1	1	3	3	1	2	4	22
121	3	1	3	1	2	1	3	1	2	5	22
123	3	1	3	1	2	3	3	3	3	2	24
124	3	1	3	1	1	3	2	3	3	3	23
125	3	1	3	3	3	2	3	1	3	1	23
126	3	2	3	3	1	2	3	1	1	1	20
127	2	2	3	3	3	2	3	1	2	1	22
128	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	23
129	2	2	3	1	2	2	3	3	2	1	21
130	2	2	1	1	2	2	2	5	3	1	21
131	2	1	1	1	2	2	3	5	1	4	22
132	2	1	1	1	2	1	3	3	5	3	22
133	2	1	1	3	3	3	3	5	1	1	23
134	2	1	4	3	1	3	1	1	2	3	21
135	3	2	5	3	1	3	1	1	1	3	23
136	3	1	2	2	3	3	1	1	4	1	21
137	1	3	3	4	2	1	1	1	3	1	20
138	1	3	3	3	2	2	1	1	1	3	20
	296	280	300	310	266	319	285	316	293	334	2999

LAMPIRAN 6

DATA RESPONDEN KINERJA KARYAWAN

Data Responden Variable Kinerja (y)											
Kinerja karyawan	Pertanyaan										Total
Responden	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	
1	3	2	1	3	2	1	3	3	2	1	21
2	1	3	3	3	2	1	3	3	2	1	22
3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	1	23
4	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	25
5	1	2	1	3	2	2	2	3	3	3	22
6	1	2	3	3	3	1	2	3	1	2	21
7	3	2	1	3	2	3	3	1	2	3	23
8	2	2	1	3	4	1	1	3	2	3	22
9	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	23
10	3	1	1	5	4	1	3	3	1	3	25
11	1	2	1	4	4	1	3	3	1	5	25
12	1	3	2	1	3	1	1	1	3	4	20
13	1	3	3	1	3	2	4	4	1	2	24
14	3	2	1	2	3	3	1	2	2	3	22
15	2	3	1	5	2	2	3	1	3	3	25
16	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	26
17	1	3	3	2	1	3	3	3	1	3	23
18	1	1	2	3	1	2	2	3	3	3	21
19	1	2	3	2	1	2	2	3	3	1	20
20	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	23
21	2	4	4	3	2	3	1	3	2	1	25
22	1	1	3	2	3	1	3	3	3	1	21
23	2	3	1	4	3	3	3	2	1	1	23
24	2	1	2	1	3	3	1	3	3	3	22
25	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	21
26	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	22
27	2	1	1	2	2	1	3	3	3	3	21
28	1	3	3	2	2	3	1	3	3	3	24
29	3	3	1	1	2	2	2	3	2	3	22
30	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	23
31	1	1	1	3	1	2	3	3	3	2	20

32	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	25
33	1	2	3	1	3	3	2	3	1	2	21
34	1	3	3	1	1	3	2	3	1	2	20
35	1	3	2	3	1	1	1	4	2	3	21
36	2	3	3	2	2	1	1	4	3	3	24
37	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	24
38	3	3	2	1	1	2	3	3	1	1	20
39	1	2	3	3	3	2	2	1	2	3	22
40	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	23
41	2	1	1	3	1	2	3	3	2	3	21
42	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	22
43	1	4	1	3	2	2	3	3	1	1	21
44	1	3	1	2	2	3	3	4	2	1	22
45	1	1	3	3	4	2	1	3	3	2	23
46	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	25
47	3	3	2	3	1	3	3	3	2	1	24
48	3	1	2	2	1	2	3	3	3	1	21
49	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	22
50	3	1	3	1	2	1	3	1	3	3	21
51	3	1	3	1	2	3	3	3	2	3	24
52	3	1	3	1	1	3	2	3	3	4	24
53	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	25
54	3	2	3	3	1	2	3	1	1	3	22
55	2	2	3	3	3	2	3	1	1	2	22
56	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	21
57	2	2	3	1	2	2	3	3	1	3	22
58	2	2	1	1	2	2	2	5	3	1	21
59	2	1	1	1	2	2	3	5	2	3	22
60	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2	23
61	2	1	1	3	3	3	3	5	2	1	24
62	2	1	4	3	1	3	1	1	3	2	21
63	3	2	5	3	1	3	1	1	3	3	25
64	3	1	2	2	3	3	1	1	2	3	21
65	1	3	3	4	2	1	1	1	3	1	20
66	1	3	3	3	2	2	1	1	3	1	20
67	2	1	3	3	1	3	3	3	1	3	23
68	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	22
69	2	3	2	3	1	2	2	2	1	5	23
70	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	21

71	1	1	2	2	3	2	3	3	2	1	20
72	1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	20
73	3	2	1	3	3	2	1	3	3	3	24
74	2	2	2	3	1	3	3	3	2	1	22
75	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	23
76	2	1	2	1	2	2	2	4	3	1	20
77	2	3	2	3	3	2	1	3	2	1	22
78	3	2	1	1	1	2	3	3	2	5	23
79	1	3	2	3	3	2	1	3	2	2	22
80	1	3	2	3	2	2	1	3	5	3	25
81	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	20
82	1	2	2	2	3	1	1	5	2	2	21
83	1	2	2	5	1	2	1	4	2	3	23
84	3	2	2	2	1	3	2	3	1	2	21
85	3	2	1	3	1	3	3	1	1	2	20
86	2	1	1	4	3	2	1	2	3	3	22
88	2	1	1	4	2	3	1	5	5	3	27
89	1	2	1	1	2	3	3	2	4	1	20
90	3	2	1	2	1	3	3	2	4	1	22
91	3	2	3	2	1	2	3	3	4	1	24
92	3	1	1	2	3	3	4	1	1	1	20
93	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	20
95	3	1	3	3	2	1	3	3	1	2	22
96	3	1	3	3	2	1	2	2	2	3	22
97	3	1	3	3	1	1	2	3	2	1	20
98	2	2	3	2	1	1	3	3	3	2	22
99	2	2	2	3	3	3	1	3	1	3	23
100	2	1	2	3	1	2	3	4	1	5	24
101	2	1	1	1	2	3	2	3	4	4	23
102	2	1	1	3	2	3	3	3	1	1	20
103	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	20
104	3	1	3	3	1	3	1	5	2	3	25
105	1	1	3	3	1	5	1	4	3	3	25
106	1	1	1	1	3	4	1	5	1	2	20
107	1	3	2	4	1	4	2	3	1	3	24
108	1	5	1	1	1	4	2	3	2	3	23
109	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	24
110	4	1	2	3	2	2	1	2	5	3	25
111	3	2	3	3	2	1	1	2	2	3	22

112	1	2	1	2	3	3	3	2	3	3	23
113	1	2	1	3	3	2	3	2	4	3	24
114	3	2	2	1	1	3	1	2	5	3	23
115	1	2	2	3	3	1	4	2	3	3	24
116	1	2	5	3	3	2	3	1	3	3	26
117	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	21
118	2	1	3	3	3	2	4	1	3	3	25
119	2	1	4	3	1	3	5	1	3	1	24
120	3	2	5	3	1	3	2	1	3	1	24
121	3	2	3	3	1	3	2	1	3	1	22
123	3	2	3	3	1	3	2	1	2	2	22
124	3	2	3	3	1	3	2	1	2	2	22
125	1	2	3	3	1	3	1	2	3	2	21
126	1	2	3	1	1	3	2	3	1	3	20
127	1	2	3	1	2	1	3	3	3	1	20
128	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	22
129	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	21
130	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	22
131	1	2	3	2	2	1	3	2	1	3	20
132	1	3	2	1	3	3	2	3	1	3	22
133	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	20
134	1	3	2	2	3	3	3	2	1	3	23
135	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3	20
136	2	1	2	1	2	3	3	3	1	3	21
137	2	1	2	2	1	2	3	3	1	3	20
138	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	22

Lampiran 7
Uji Validitas
Variabel Motivasi

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1 Pearson Correlation	1	.348**	.464**	.455**	.344**	.473**	.467**	.444**	.411**	.399**	.757**
P1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
P1 N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P2 Pearson Correlation	.348**	1	.446**	.363**	.293**	.268**	.157	.217*	.334**	.310**	.577**
P2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.066	.010	.000	.000	.000
P2 N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P3 Pearson Correlation	.464**	.446**	1	.344**	.356**	.208*	.450**	.419**	.333**	.369**	.690**
P3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000
P3 N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P4 Pearson Correlation	.455**	.363**	.344**	1	.480**	.330**	.384**	.355**	.307**	.234**	.666**
P4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000
P4 N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P5 Pearson Correlation	.344**	.293**	.356**	.480**	1	.350**	.336**	.348**	.254**	.170*	.613**
P5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.047	.000
P5 N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P6 Pearson Correlation	.473**	.268**	.208*	.330**	.350**	1	.376**	.292**	.254**	.174*	.584**
P6 Sig. (2-tailed)	.000	.001	.014	.000	.000		.000	.001	.003	.042	.000
P6 N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P7 Pearson Correlation	.467**	.157	.450**	.384**	.336**	.376**	1	.357**	.400**	.115	.646**
P7 Sig. (2-tailed)	.000	.066	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.178	.000
P7 N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P8 Pearson Correlation	.444**	.217*	.419**	.355**	.348**	.292**	.357**	1	.283**	.310**	.631**
P8 Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.000	.000	.001	.000		.001	.000	.000
P8 N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P9 Pearson Correlation	.411**	.334**	.333**	.307**	.254**	.254**	.400**	.283**	1	.467**	.641**
P9 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.003	.000	.001		.000	.000
P9 N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P10 Pearson Correlation	.399**	.310**	.369**	.234**	.170*	.174*	.115	.310**	.467**	1	.557**
P10 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.047	.042	.178	.000	.000		.000
P10 N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Total Pearson Correlation	.757**	.577**	.690**	.666**	.613**	.584**	.646**	.631**	.641**	.557**	1
Total Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Total N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kemampuan Kerja

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.329**	.418**	.402**	.390**	.398**	.461**	.270**	.359**	.333**	.627**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P2	Pearson Correlation	.329**	1	.517**	.394**	.520**	.549**	.469**	.396**	.554**	.444**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P3	Pearson Correlation	.418**	.517**	1	.487**	.340**	.404**	.500**	.328**	.362**	.241**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P4	Pearson Correlation	.402**	.394**	.487**	1	.325**	.358**	.275**	.371**	.328**	.232**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.006	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P5	Pearson Correlation	.390**	.520**	.340**	.325**	1	.410**	.471**	.380**	.503**	.487**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P6	Pearson Correlation	.398**	.549**	.404**	.358**	.410**	1	.496**	.509**	.519**	.397**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P7	Pearson Correlation	.461**	.469**	.500**	.275**	.471**	.496**	1	.352**	.372**	.376**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P8	Pearson Correlation	.270**	.396**	.328**	.371**	.380**	.509**	.352**	1	.499**	.537**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P9	Pearson Correlation	.359**	.554**	.362**	.328**	.503**	.519**	.372**	.499**	1	.597**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P10	Pearson Correlation	.333**	.444**	.241**	.232**	.487**	.397**	.376**	.537**	.597**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.006	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Total	Pearson Correlation	.627**	.757**	.675**	.601**	.701**	.733**	.701**	.672**	.739**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.544**	.545**	.510**	.350**	.570**	.545**	.334**	.462**	.524**	.786**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P2	Pearson Correlation	.544**	1	.522**	.545**	.410**	.463**	.415**	.370**	.328**	.328**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P3	Pearson Correlation	.545**	.522**	1	.456**	.348**	.441**	.373**	.208*	.400**	.358**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P4	Pearson Correlation	.510**	.545**	.456**	1	.422**	.348**	.446**	.240**	.420**	.383**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P5	Pearson Correlation	.350**	.410**	.348**	.422**	1	.345**	.434**	.285**	.331**	.367**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P6	Pearson Correlation	.570**	.463**	.441**	.348**	.345**	1	.510**	.381**	.457**	.495**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P7	Pearson Correlation	.545**	.415**	.373**	.446**	.434**	.510**	1	.495**	.358**	.438**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P8	Pearson Correlation	.334**	.370**	.208*	.240**	.285**	.381**	.495**	1	.309**	.344**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.005	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P9	Pearson Correlation	.462**	.328**	.400**	.420**	.331**	.457**	.358**	.309**	1	.482**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
P10	Pearson Correlation	.524**	.328**	.358**	.383**	.367**	.495**	.438**	.344**	.482**	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138
Total	Pearson Correlation	.786**	.720**	.681**	.701**	.633**	.717**	.725**	.573**	.656**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138	138

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8
Hasil SPSS Uji Realibilitas

Reliability Motivasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	23.7754	40.876	.675	.807
P2	23.7826	44.536	.467	.828
P3	23.8261	42.130	.592	.816
P4	23.4493	42.585	.565	.819
P5	23.6159	43.698	.505	.824
P6	23.6812	44.000	.468	.828
P7	23.4493	42.176	.529	.822
P8	23.5797	43.253	.524	.822
P9	23.4493	42.600	.528	.822
P10	23.4130	44.303	.434	.831

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10

Reliability Kemampuan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	23.8551	53.658	.535	.869
P2	23.7899	49.934	.679	.858
P3	23.6449	51.457	.576	.867
P4	23.6232	53.813	.502	.872
P5	23.7899	51.612	.616	.863
P6	23.5797	51.034	.655	.860
P7	23.7029	50.853	.607	.864
P8	23.5290	52.295	.582	.866
P9	23.5942	51.031	.662	.860
P10	23.5000	52.296	.582	.866

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

Reliability Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	24.3333	48.487	.713	.853
P2	24.3116	50.552	.638	.860
P3	24.1739	50.889	.586	.864
P4	24.0145	50.336	.609	.862
P5	24.0725	51.338	.522	.869
P6	24.3333	51.961	.646	.860
P7	24.2246	51.168	.649	.859
P8	24.2101	53.218	.462	.873
P9	24.1667	52.140	.566	.865
P10	24.2464	51.647	.594	.863

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	10

Lampiran 9

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.78971390
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.091
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		1.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.152

Lampiran 10

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.120	1.232		2.531	.013		
Motivasi	.182	.095	.166	1.913	.058	.226	4.426
Kemampuan Kerja	.723	.086	.727	8.367	.000	.226	4.426

Lampiran 11

Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 ^a	.770	.766	3.81768	2.079

Lampiran 12

Analisis regresi berganda dan Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.120	1.232		2.531	.013
	Motivasi	.182	.095	.166	1.913	.058
	Kemampuan Kerja	.723	.086	.727	8.367	.000

Lampiran 13

Uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6568.995	2	3284.498	225.356	.000 ^a
	Residual	1967.585	135	14.575		
	Total	8536.580	137			

Lampiran 14**Uji determinasi (R^2)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.766	3.81768