

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT SARIWANGI AEA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**SITI MUKAROMAH**

**NIM:2013521549**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2017**



## **SURAT PERYATAAN**

Bersama ini,

Nama : SitiMukaromah

NIM : 2013521549

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. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan diterima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 22 Agustus 2017

Siti Mukaromah

NIM : 203521549

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

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Siti Mukaromah

Nim : 2013521549

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA.

Jakarta, 23 Agustus 2017

Dosen pembimbing 1,

Dosen pembimbing 2,

Drs. Jayadi, MM

Dra. Yuli Triastuti, MM

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT SARIWANGI AEA**



**SITI MUKAROMAH**

**NIM: 2013521549**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada hari Selasa tanggal 29 bulan Agustus tahun 2017  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Manajemen - Program Studi Manajemen

1. Dr. Susanti Widhastuti, SE, MM  
Ketua \_\_\_\_\_  
Tanggal : 29 Agustus 2017
  
2. Drs. M. As'ari, MM  
Anggota \_\_\_\_\_  
Tanggal : 29 Agustus 2017
  
3. Drs. Jayadi, MM  
Anggota \_\_\_\_\_  
Tanggal : 29 Agustus 2017

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

Y.I. Gunawan, SE, MM

Tanggal : 29 Agustus 2017

## ABSTRAK

Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relative besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sariwangi AEA.

Penelitian ini dilakukan di PT Sariwangi AEA dengan mengambil 40 karyawan devisi line Maisa Center Seal (CS) sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan metode sampling jenuh atau penelitian sensus karena jumlah sampel adalah total populasi. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendiskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian ini menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan; 2) Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan; 3) Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil uji koefisien determinasi nilai koefisien korelasi  $R = 0,805$  dan koefisien determinasi ganda  $R \text{ square} = 0,648$ . Koefisien korelasi menyatakan Pengaruh simultan antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA disarankan agar dilakukan upaya lebih baik lagi terkait Motivasi dan Kemampuan kerja.

Kata Kunci :

Motivasi Kerja ,Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Motivation and ability are two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance at PT Sariwangi AEA. These research aimed to determine the effect of motivation and ability toward employee performance on the PT Sariwangi AEA.*

*Research conducted at the PT sariwangi AEA by taking 40 employees division line Maisa Center Seal (CS) as the research sample. Calculated using saturated sampling or sensus study because the sample size is the total population. Data were collected by questionnaire instrument covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The multiple linier regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testhing is done by t-test and F-test.*

*The study produced three major findings consistent with the hypothesis put forward, that are : 1) Motivation has a positive influence on employee performance; 2) Ability has a positive influence on employee performance; 3) Motivation and Ability simultaneously has a positive influence on employee performance. From the test results determination coefficient correlation coefficient  $R = 0,805$  and the coefficient of multiple determination  $R$  square =  $0,648$ . The correlation coefficient expressed simultanous relationships between the variables motivation and ability with variable employee performance.*

*Base on the research finding, in order to increase employee performance on the PT Sariwangi AEA can be done by increase motivation and ability.*

*Keywords:*

*Motivation, Ability, Employee Performance.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka Skripsi dengan judul “ PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARIWANGI AEA “ ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Drs. Jayadi, MM Pembimbing 1 dan Dra, Yuli Triastuti, MM Pembimbing 2, selaku pembimbing yang tidak kenal meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Y.I. Gunawan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staf PT Sariwangi AEA yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
6. Rekan – rekan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrasi Keuangan.



7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
8. Anggoro, Syarif dan Ayu ratna yang telah memberikan semangat.
9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

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

Jakarta, 16 Agustus 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Abstrak.....	v
<i>Abstract</i> .....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penelitian.....	7
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya manusia.....	9
2.1.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya manusia.....	10
2.1.2 Motivasi Kerja.....	12
2.1.2.1 Devinisi Motivasi Kerja.....	12
2.1.2.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	17

2.1.2.3	Indikator Motivasi Kerja.....	18
2.1.3	Kemampuan Kerja.....	20
2.1.3.1	Devinisi Kemampuan Kerja.....	20
2.1.3.2	Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja.....	22
2.1.3.3	Indikator dari Kemampuan Kerja.....	24
2.1.4	Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.1	Devinisi Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.2	Jenis- Jenis Kinerja.....	26
2.1.4.3	Faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya....	28
2.1.4.4	Indikator dari Kinerja Karyawan.....	30
2.2	Penelitian Terdahulu.....	32
2.3	Kerangka Pemikiran.....	33
2.4	Hipotesis.....	34
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>		
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.2	Desain Penelitian.....	36
3.3	Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel.....	36
3.4	Populasi dan Sampel dan Metode Sampling.....	37
3.4.1	Populasi.....	37
3.4.2	Sampel.....	38
3.4.3	Metode Sampling.....	38
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	39
3.5.1	Penelitian primer.....	39
3.5.2	Penelitian Keperustakaan.....	39
3.6	Instrumentasi Variabel Penelitian.....	39

3.6.1 Uji Validitas.....	41
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.7 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	42
3.7.1 Metode Analisis.....	42
3.7.2 Pengujian Hipotesis.....	43
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	47
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	47
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	50
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	50
4.1.4 Karakteristik Responden.....	54
4.2 Hasil Pembahasan.....	59
4.2.1 Uji Validitas.....	59
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	61
4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	62
4.2.4 Uji Normalitas Data.....	84
4.2.5 Uji Regresi Berganda.....	86
4.2.6 Uji Analisis Hipotesis.....	89
4.2.7 Pembahasan.....	91
<b>BAB 5 PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Saran.....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel3.1	Jadwal Waktu Penelitian.....	35
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	37
Tabel 3.3	Kategori Skala Likert.....	40
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	55
Tabel 4.2	Responden Usia.....	56
Tabel 4.3	Lama Bekerja Responden.....	57
Tabel 4.4	Pendidikan Terakhir.....	58
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas tentang Motivasi Kerja.....	59
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas tentang Kemampuan Kerja.....	60
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas tentang Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.8	Tanggapan Responden tentang Gaji yang Memuaskan.....	64
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Bekerja Diperusahaan Menjamin Kehidupan MasaTua.....	64
Tabel4.10	Tanggapan Responden tentang Kondisi Ruangan Cukup Aman.....	65
Tabel4.11	Tanggapan Responden tentang Keselamatan Pekerja sudah Diperhatikan Baik.....	66
Tabel4.12	Tanggapan Responden tentang Hubungan dengan Atasan dan Bawahan tidak Kaku.....	66
Tabel4.13	Tanggapan Responden tentang Bagian dari Tim Kerja yang Baik.....	67
Tabel4.14	Tanggapan Responden tentang Perusahaan Menghargai Hasil Kerja.....	68
Tabel 4.15	Tanggapan Responden tentang Atasan Memberikan Pujian bila Memenuhi Target.....	68

Tabel 4.16	Tanggapan Responden tentang Atasan Belum pernah Menegur dengan Kata Kasar .....	69
Tabel 4.17	Tanggapan Responden tentang Perusahaan Memberikan Kesempatan Karyawan keJabatan Lebih Tinggi .....	70
Tabel 4.18	Rangkuman Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja.....	71
Tabel 4.19	Tanggapan Responden tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik.....	72
Tabel 4.20	Tanggapan Responden tentang Karyawan Disiplin dalam Bekerja.....	73
Tabel 4.21	Tanggapan Responden tentang Mampu Mengatasi Masalah yang Timbul di Pekerjaan .....	73
Tabel 4.22	Tanggapan Responden tentang Mampu Mengikuti Standar Kerja yang Baik.....	74
Tabel 4.23	Tanggapan Responden tentang Keterampilan dalam Bekerja .....	75
Tabel 4.24	Tanggapan Responden tentang Tingkat Pendidikan mampu Mempercepat Pekerjaan .....	75
Tabel 4.25	Tanggapan Responden tentang Latar Belakang Pendidikan Sudah sesuai Bidangny.....	76
Tabel 4.26	Tanggapan Responden tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu .....	77
Tabel 4.27	Tanggapan Responden tentang Jam Istirahat Sudah Cukup .....	77
Tabel 4.28	Tanggapan Responden tentang Berangkat Kerja Tepat Waktu .....	78
Tabel 4.29	Rangkuman Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Kerja .....	79
Tabel 4.30	Tanggapan Responden tentang Tingkat Pencapaian Volume Kerja Yang Dihasilkan sesuai Harapan .....	80
Tabel 4.31	Tanggapan Responden tentang Kualitas Kerja sudah sesuai Prosedur Perusahaan .....	81
Tabel 4.32	Tanggapan Responden tentang Mengerjakan Pekerjaan dengan	

	Efektif dan Efisien.....	81
Tabel 4.33	Tanggapan Responden tentang Kualitas Hasil Pekerjaan dapat Diterima Atasan .....	82
Tabel 4.34	Tanggapan Responden tentang Target Pekerjaan dapat Terpenuhi Dengan Cermat.....	83
Tabel 4.35	Tanggapan Responden tentang Trampil Bekerja dan Mempunyai Inisiatif Membantu Rekan Kerja.....	83
Tabel 4.36	Tanggapan Responden tentang Data Absen selalu Datang dan Pulang kerja TepatWaktu .....	84
Tabel 4.37	Tanggapan Responden tentang Selalu Masuk Kerja dan tidak pernah Bolos Kerja.....	85
Tabel 4.38	Tanggapan Responden tentang Memiliki Inisiatif Memberikan Bantuan kepada Sesama Pekerja.....	85
Tabel 4.39	Tanggapan Responden tentang Berusaha Membantu Rekan Kerja bila Mengalami Kesulitan Dalam Bekerja.....	86
Tabel 4.40	Rangkuman Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan .....	87
Tabel 4.41	Uji Kolmogorov-Slirnov Test .....	88
Tabel 4.42	Regresi Berganda .....	89
Tabel 4.43	Uji t-Test .....	92
Tabel 4.44	Uji F-Test.....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 StrukturUmum PT Sariwangi AEA.....	51



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut.

Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. PT Sariwangi AEA merupakan perusahaan yang menghasilkan teh celup terkemuka di Indonesia, di Indonesia para penggemar teh mulai pindah dari teh bungkus atau teh tubruk ke teh celup karena lebih praktis dan simple. Tanpa menghilangkan manfaat teh sariwangi menawarkan produk yang lebih menarik dan mudah penyajiannya. Dengan rentang ragam produk yang perusahaan mampu memenuhi kebutuhan teh celup yang bermacam-macam, yakni terdapat teh celup sariwangi, teh bundar sarimurni dan teh yang dipasarkan juga keluar negeri seperti di Rusia, Timur Tengah, Eropa, Australia, Asia dan Amerika.

Motivasi adalah suatu dorongan hidup yang harus dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mencapai tujuan. Secara teori definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, dorongan dan insentif. Selain itu motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi juga menjadi pendorong melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam 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.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

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 disiplin kerja para karyawan.

Keberadaan PT Sariwangi AEA bukan waktu yang pendek bagi sebuah salah satu perusahaan besar di Indonesia, setelah melewati banyak krisis ekonomi dan

Pemerintahan, namun sampai saat ini PT Sariwangi AEA tetap mampu bertahan sebagai salah satu perusahaan teh celup untuk memenuhi seluruh kebutuhan teh praktis di dalam negeri dan diluar negeri, keberhasilan itu tentunya tidak lepas dari peranan semua pihak terutama sumber daya manusia (karyawan), keberadaan PT Sariwangi AEA mampu menyediakan produk serta memenuhi kebutuhan teh celup. Keberadaan PT Sariwangi AEA tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan penjualan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara peningkatan kemampuan kerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga mendorong peningkatan penjualan produk. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, PT Sariwangi AEA juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan kerja, mengingat bahwa motivasi dan kemampuan kerja karyawan dimaksud belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Sehingga menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA ”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah terdapat Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT sariwangi AEA ?
2. Apakah terdapat Variabel Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA ?
3. Apakah Variabel Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT sariwangi AEA.
2. Untuk mengetahui Variabel Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA.
3. Untuk mengetahui Variabel Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengharapkan agar tulisan ini nantinya dapat bermanfaat bagi semua pihak, dimana manfaat yang diperoleh sebagai berikut :

##### **1. Bagi Peneliti Sendiri**

Peneliti ini merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh semasa dibangku kuliah dan praktek langsung di PT Sariwangi AEA di tempat penulis bekerja. Menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan .

##### **2. Bagi Pembaca**

Merupakan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan pengembangan intelektualisasi mahasiswa. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu gambaran dan informasi bagi masyarakat, teman-

teman, maupun peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

### 3. Bagi Pihak Lain

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

### 4. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan PT Sariwangi AEA dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan sumber dayamanusia yang memiliki kinerja tinggi.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada Laporan Skripsi ini dikelompokan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan yang membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

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

**BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN**

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

**BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dan pembahasan yang dibahas tentang gambaran objek penelitian, seperti sejarah perusahaan, visi dan misi, dan struktur perusahaan, dan membahas karakteristik responden, hasil uji SPSS Validitas dan Reliabilitas, analisa data, pengujian hipotesis, pembahasan.

**BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN**

Merupakan hasil yang berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran – saran yang nantinya akan berguna bagi ilmu pengetahuan.



## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Pada sub bab kajian pustaka ini akan diuraikan mengenai landasan teori penelitian, yang berguna sebagai dasar pemikiran ketika melakukan pembahasan masalah yang diteliti dan untuk mendasari analisis yang akan digunakan dalam bab selanjutnya yang diambil dari literatur - literatur mengenai peran sumber daya manusia, motivasi, kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam suatu kegiatan usaha. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik karena hal tersebut merupakan penentu nasib organisasi dimasa yang akan datang. Dimana sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan untuk menghasilkan barang dan jasa. Beberapa ahli mendefinisikan pengertian dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

Menurut Hasibuan ( 2005:10 ) : “ MSDM adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat ”.

Sedangkan dalam buku yang berjudul “ Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia “ mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “ penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, penggunaan sumber daya manusia untuk pencapaian baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2001:4).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelolah dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, pengadaan, penempatan, pengembangan kompensasi.

#### **2.1.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Malayu S.P. Hasibuan ( 2005:21 ) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi 2 yaitu :

## **A. Fungsi Manajerial**

Perencanaan ( *planning* ), Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

1. Pengorganisasian ( *organizing* ), Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi, dan koordinasi organisasi.
2. Pengarahan ( *actuating* ), Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawannya agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## **B. Fungsi Operasional**

Pengadaan, yaitu proses penarikan, seleksi, pendapatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang dibutuhkan organisasi.

1. Pengembangan, yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

2. Kompensasi, yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
3. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
4. Pemeliharaan, yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
5. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), yaitu putusannya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi yang disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja dan sebagainya.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja**

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2003). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007).

Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan - kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tak lain adalah “pengertian mendalam tentang manusia”. Untuk menghindari kekurang tepatan menggunakan istilah motivasi perlu kiranya dikemukakan oleh Manullang dalam(Martoyo, 2007) tentang beberapa istilah yang mirip dengan pengertian dari :

1. Motif : motif disamakan artinya dengan kata-kata motif dorongan, serta alasan, yang dimaksud dengan motif adalah dorongan atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.
2. Motivasi : motivasi atau motivation menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang dapat menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivation adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.
3. Motivasi kerja : motivasi kerja bertolak dari arti motivasi tadi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau kata lain pendorong semangat.
4. Insentive : istilah incentive (insentif) dapat digantikan dengan kata alat motivasi, sarana motivasi, sarana penimbul motivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan.

Motivasi ditinjau dari etimologinya, “ Motivasi “ berasal dari kata Latin motives atau motum yang berarti menggerakkan atau memindahkan. Dari asal – usul kata ini, Lorens Bagus, dalam Kamus Filsafat, mengartikan motivasi atau motif sebagai dorongan sadar dari suatu tindakan untuk merumuskan kebutuhan-kebutuhan tertentu manusia . Konsep motivasi kiranya merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja individu dalam organisasi. Dengan kata lain, motivasi merupakan salah satu determinan penting bagi kinerja individual. Dengan demikian bahwa motivasi merupakan kebutuhan dasar, dimana seseorang akan selalu termotivasi untuk mencakup kebutuhan selanjutnya setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi (Maslow, 2007 ).

Teori tentang motivasi dapat dibagi ke dalam dua kelompok besar, yaitu :

1. Teori isi (Content Theory), mencakup teori-teori motivasi dari :
  - a) Abraham Maslow (Hirarki Kebutuhan)

Manusia memiliki 5 (lima) kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki dan berawal dari kebutuhan dasar, dimana seseorang akan selalu termotivasi untuk mencakup kebutuhan selanjutnya setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi, ini terjadi secara berurutan (Munandar, 2001), yaitu :

1. Fisiologis : sandang, pangan, papan
2. Rasa aman : keamanan, merdeka, perlindungan
3. Sosial : cinta, afiliasi

4. Harga diri : penghargaan, pengakuan

5. Aktualisasi diri

b) Herzberg (Teori Dua Faktor)

Ada dua faktor yang menentukan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, (Munandar,2001) yaitu :

1. Hygiene faktor / Job Context Factor / Dissatisfier

Dimana faktor ini apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidak puasan dan berdampak pada motivasi kerja seseorang seperti : kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji dan keamanan kerja.

2. Motivasi / satisfier

Apabila faktor ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan dan motivasi namun jika tidak maka tidak akan menciptakan kepuasan kerja seperti: prestasi, pengakuan, pertumbuhan, tanggung jawab.

c) Alderferer (Teori ERG)

Menyatakan bahwa kebutuhan di tingkat rendah tidak harus dipenuhi terlebih dahulu, sebelum motivasi untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat berikutnya seperti teori Maslow (Munandar,2001). Konsep dari Alderferer bahwa kebutuhan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu :

1. Existence needs (kebutuhan untuk eksis/keberadaan)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan biologis dan keamanan yang lebih terpenuhi oleh kondisi material dari pada hubungan interpersonal.

2. Related needs (kebutuhan untuk menjalin hubungan)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan sosial yang terpenuhi melalui adanya hubungan interpersonal.

3. Growth needs (kebutuhan untuk berkembang/tumbuh)

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan untuk mengembangkan diri atau aktualisasi diri.

2. Teori proses (Process Theory), mencakup teori-teori motivasi dari:

a) Victor Vroom (Teori Pengharapan)

Mengkritik bahwa model Content kurang memadai untuk menjelaskan motivasi. Sehingga dia mengeluarkan teori sendiri, bahwa motivasi dibangun berdasarkan Valence, Instrumentality dan Expectancy:

1. Valence

Kekuatan dari preferensi individu terhadap outcome atau keluaran tertentu. Faktor ini diartikan sebagai nilai, insentif, sikap dan harapan.

2. Instrumentality

Peranan yang menghubungkan outcome tingkat pertama dengan tingkat kedua.

3. Expectancy



Harapan yang menghubungkan usaha individu dengan outcome tingkat pertama.

b) Lawler & Porter

Dimana motivasi adalah berasal dari umpan balik kepuasan kerja, yang dimulai dari kemampuan dan keterampilan secara pengalaman menghasilkan kinerja yang akhirnya kepuasan. Hambatan yang perlu diatasi :

1. Adanya keragaman karyawan terhadap kemampuan, keterampilan, serta kemampuan yang dimilikinya.
2. Keragaman karyawan atas kemungkinan fisik dari pekerjaan.
3. Keragaman karyawan atas keterkaitan pekerjaan dengan individu/ aktivitas lain.
4. Abiguitas / kemenduaan arti yang meliputi persyaratan pekerjaan.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor Motivasi kerja**

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor - faktor individu dan faktor - faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor – faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan dia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Sejalan

dengan hal itu (Martoyo, 2007 ) mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan-keinginan itu adalah :

1. The desire to live, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang ; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. The desire for possession, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. The desire for power, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. The desire for recognition, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

### **2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indicator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow ( 2007 ). Terdiri dari :

1. Kebutuhan fisiologis ( *Physiological- need* )

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

2. Kebutuhan rasa aman ( *Safety-need* )

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

3. Kebutuhan social ( *Social-need* )

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan social, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan( *Esteem-need* )

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

## 5. Kebutuhan aktualisasi diri ( *Self- actualization-need* )

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

### **2.1.3 Kemampuan Kerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan ( Robbins,2006 ). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam 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.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan

sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak

cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

### **2.1.3.2 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja**

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik.

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

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka dia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.

2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor: (Robbins, 2006)

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik.

Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan (Robbins, 2006).

### **2.1.3.3 Indikator dari Kemampuan Kerja**

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini.

Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesanggupan Kerja

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

2. Pendidikan

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

3. Masa Kerja



Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. (Robbins, 2006).

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins,2006 ).

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Handoko,2001).

Menurut ( Rivai,2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

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

Lebih tepatnya menurut Robert L . Mathis dan John H . Jackson ( 2006 ) bahwa kinerja karyawan merupakan bahwa proses evaluasi kinerja itu seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

#### **2.1.4.2 Jenis-jenis Kinerja**

Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain :

1. Kinerja Strategik

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

2. Kinerja Administratif

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

### 3. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya. (Prawirosentono, 2008).

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

Organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktivitas-aktivitasnya sehingga aktivitasnya dipengaruhi oleh kesediaan karyawan-karyawannya untuk melakukan perilaku-perilaku inovatif dan spontan (Simamora, 2002).

Berdasarkan perilaku dibawah ini yang paling penting meliputi:

1. Kerja sama, tingkat terhadapnya individu meminta bantuan dari rekan-rekan sejawatnya dan membantu mereka mencapai tujuan-tujuan organisasional.

2. Tindakan-tindakan protektif, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan menghilangkan ancaman-ancaman terhadap organisasi.
3. Gagasan-gagasan konstruktif, tingkat terhadapnya karyawan akan memberikan sumbangan gagasan-gagasan konstruktif dan kreatif untuk memperbaiki perusahaan.
4. Pelatihan diri, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan terikat dalam program-program pelatihan diri untuk membantu perusahaan mengisi kebutuhan akan tenaga-tenaga yang terlatih secara lebih baik.
5. Sikap-sikap yang menguntungkan, tingkat rendahnya para karyawan berjuang mengembangkan sikap-sikap menguntungkan tentang organisasi diantara mereka sendiri, pelanggan dan masyarakat umum.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya**

Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain :(Simamora, 2002)

1. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
2. Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur

oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan.

Perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja. Karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi antarlain : (Simamora, 2002)

1. Berorientasi pada prestasi, karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan tentang dirinya.
2. Percaya diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.
3. Pengendalian diri, karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri yang tinggi.
4. Kompetensi, karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pemilihan mereka.

Kemudian Suyadi Prawirosentono (2008) membagi faktor variabel yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya, yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas dari suatu kelompok organisasi adalah bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakannya. Sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tertentu.

## 2. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagian akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

## 3. Disiplin

Disiplin adalah taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat dia bekerja.

## 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### **2.1.4.4 Indikator dari Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson ( 2006:378 ) adalah sebagai berikut :

1. *Kuantitas*. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas

yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. *Kualitas*. Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan – tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
3. *Keandalan*. Keandalan merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Menurut Zeithaml dan Berry dalam *Journal of Marketing*( Sudarmanto, 2009:14 ) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.
4. *Kehadiran*. Kehadiran merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. *Kemampuan bekerja sama*. Kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam kajian pustaka akan diulas tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki isi atau relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan, hal tersebut sebagai acuan dan sebagai pembanding untuk mencari perbedaan-perbedaan agar tidak terjadi adanya duplikasi. Beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya adalah:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pratama Mahyudin (2008) dengan penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Toko Buku Toga Mas Yogyakarta). Sampel yang digunakan adalah karyawan Toko Buku Toga Mas Yogyakarta dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Dari penelitiannya dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dengan memotivasi serta meningkatkan kepuasan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di “Toga Mas” sehingga mampu mempertahankan perusahaan dan tetap eksis pada era persaingan yang ketat saat ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Rohana Dewi (2014), dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada karyawan di BMT Taruna Sejahtera). Metode yang digunakan adalah metode simple random sampling. Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan



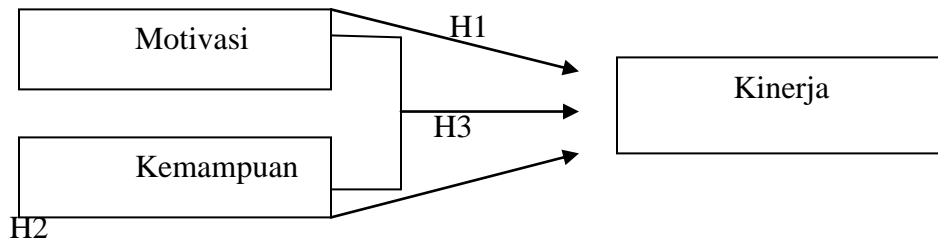
lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan akan semakin meningkat bagi BMT Taruna Sejahtera.

Penelitian yang dilakukan oleh Yoga Dedhitama (2009), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan di Pabrik Gula Madukismo). Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan *proportional stratified random sampling*. Hasil penelitian didapatkan bahwa faktor motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (*independent variable*) adalah motivasi kerja (X1) yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri, serta kemampuan kerja (X2) yang terdiri dari kesanggupan kerja, pendidikan, masa kerja. Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari kualitas kerja dan kuantitas kerja, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



Sumber :Data yang diolah, 2017

## 2.4 Hipotesis

Atas dasar permasalahan digambar kerangka pemikiran, penulis mengajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara, dimana hipotesis tersebut berfungsi sebagai dengan sementara. Untuk mengukur secara pasti sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sariwangi AEA. Hipotesis yang diajukan adalah :

1. Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sariwangi AEA.
2. Ada pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sariwangi AEA.
3. Ada pengaruh antara motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan atau bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT Sariwangi AEA.

### BAB 3

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ditetapkan di lingkungan PT Sariwangi AEA dengan responden karyawan PT Sariwangi AEA. Alasan peneliti memilih PT Sariwangi AEA karena ingin mengetahui motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dalam mempertahankan peranannya sebagai salah satu perusahaan teh celup.

**Tabel 3.1**

**Jadwal Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	PenelitianPendahuluan	■	■	■	■								
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■				
3	Pengumpulan data							■	■	■	■		
4	Analisa data										■	■	■
5	Penyusunan Laporan												■

Sumber : Data yang diolah, 2017

### **3.2 Desain Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai maka penelitian ini termasuk penelitian explanatory research, yaitu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua buah variabel atau lebih (Sugiyono, 2010) dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan antar variabel didasarkan pada landasan teori. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, variabel motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2), sebagai variabel independen. Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan survey, yang pada dasarnya merupakan penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang ada di dalam karyawan untuk mencari keterangan yang lebih aktual dan sistematis.

### **3.3 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel**

Dalam penelitian ini peneliti melakukan keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu mungkin penelitian melanjutkan analisis untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti, yaitu Motivasi (X1), Kemampuan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y). Dimana indikator – indikator yang akan diukur dengan skala likert. Berikut ini adalah tabel variabel Operasional Variabelnya.

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

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
<b>Motivasi Kerja</b> (X <sub>1</sub> ) Maslow, (2007)	Adalah kebutuhan dasar, dimanaseseorang akan selalu termotivasi untuk mencakup kebutuhan selanjutnya setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Aktualisasi diri	1,2, 3,4, 5,6, 7,8,9, 10
<b>Kemampuan Kerja</b> (X <sub>2</sub> ), Robbins, (2006)	Adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.	1.Kesanggupan kerja 2.Pendidikan 3.Masa kerja	1,2,3,4, 5,6,7, 8,9,10
<b>Kinerja Karyawan</b> (Y) Robert L . Mathis dan John H . Jackson (2006)	Adalah bahwa proses evaluasi kinerja itu seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama	1,2,3, 4, 5,6, 7,8, 9,10

Sumber : Data yang diolah, 2017

### 3.4 Populasi dan Sampel dan Metode Sampling

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objekdan sub objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yangditerapkan peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 40 karyawan pada group 1 yang bekerja pada PT Sariwangi AEA pada divisi produksi line Maisa Center Seal (CS).

### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representative (mewakili), (Sugiyono, 2010). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh atau teknik sensus. Dimana pengambilan semua populasi dijadikan sampel di PT Sariwangi AEA. Metode ini merupakan teknik penentuan sampel yang dijadikan seluruh karyawan yang berjumlah 40 karyawan pada group 1 dijadikan sampel tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil pada karyawan yang bekerja pada PT Sariwangi AEA pada divisi produksi line Maisa Center Seal (CS).

### **3.4.3 Metode Sampling**

Sedangkan teknik yang digunakan adalah probability sampling yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2010). Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan simple random sampling.

## **3.5 Metode Pengumpulan Data**

### **3.5.1 Penelitian Primer atau Lapangan ( Field Research )**

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan secara langsung dari sumber oleh peneliti untuk menyatakan masalah risetnya secara khusus (Isijanto, 2009 ).

Teknik pengumpulan data dapat penelitian lapangan langsung dengan cara koesioner. Koesioner merupakan daftar pertanyaan yang akan digunakan oleh periset untuk memperoleh data dari sumbernya secara langsung melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan (Isijanto, 2009 ).

### **3.5.2 Penelitian Keperustakaan ( LibraryResearch )**

Penelitian keperustakaan ini berupa data yang diambil dari beberapa literature seperti buku – buku, jurnal, majalah, modul, dan website perusahaan yang berkaitan dengan perusahaan yang sudah diteliti.

## **3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian**

Untuk teknik pengukuran item dalam angket menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010). Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan.

Data Primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang meliputi variabel : a. Motivasi kerja, b. Kemampuan kerja, dan c. Kinerja karyawan yang disusun dalam bentuk pertanyaan dengan lima alternatif jawaban menggunakan teori likert. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing – masing variabel yang diukur.

**Tabel 3.3**

**Kategori Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Skala</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data yang diolah, 2017

**3.6.1 Uji Validitas**



Validitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukur nya ( Sugiyono, 2010 ).

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur, karena suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya suatu alat ukur yang kurang valid memiliki validitas rendah. Kriteria valid tidaknya pertanyaan pada koesioner penelitian dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung biasanya dilihat dari nilai *Corrected Item- Total Correlation* pada output *Realibility Analysis* sedangkan nilai  $r$  tabel dengan jumlah sampel (  $n$  ) = 40 karyawan. Uji coba koesioner dilakukan kepada 40 responden (  $n = 40$  ) pada taraf uji  $\alpha = 0,05$  memiliki  $df = n-2 = 38$  sehingga  $r \text{ tabel} = r ( 1/2\alpha ; n - 2 ) = r ( 0,025 ; 38 ) = 0,312$ .

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih ( Sugiyono, 2010 ) Pada penelitian ini pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan

uji statistic *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha (a)* > 0,06.

### **3.7 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

#### **3.7.1 Metode Analisis**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif, yaitu analisis yang dilakukan dengan caramendeskripsikan atau menggambarkan data yangdiperoleh dari jawaban-jawaban responden. Analisis inidigunakan untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masingvariabel. Teknik analisis yang digunakan adalah frekuensi,persentase, dan modus.

2. Uji Normalitas / Kolmogorov Smirnov

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kepastian penyebaran data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak normal. Salah satu cara agar data dapat diperoleh distribusi normal adalah dengan menggunakan metode trimming yaitu menghilangkan data yang bersifat outhier. Outhier adalah data yang memiliki nilai diluar batas normal.Setelah data yang bersifat outhier dihilangkan, uji normalitas menggunakan uji kolmogorov smirnov. Dengan ini uji dapat diketahui apakah distribusi nilai – nilai sampel yang teramati berdistribusi normal. Kriteria pengujian denagan dua arah (two-tailed test)

yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi 0,05. Jika  $p > 0,05$  maka data distribusi normal.

### 3. Analisis Regresi Berganda (MultipleRegression).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Analisis ini merupakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel. Rumus regresi ganda :

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> : Kemampuan Kerja

a : Nilai konstan

b<sub>1</sub> : Koefesien Regresi variabel Motivasi

b<sub>2</sub> : Koefesien Regresi variabel Kemampuan Kerja

#### 3.7.2 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan uji F dan uji t. Dimana t hitung dapat dicari dengan rumus :

##### A. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan

maka kita menerima hipotesisi alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Analisis uji t juga dilihat dari tabel “ Coefficient “

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak

## **B. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel – variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesisi alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  : Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  : Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

## **C. Menentukan criteria pengujian**

Untuk membuktikan apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hasilnya signifikan maka dilakukan perumusan nilai  $H_0$  dan  $H_a$  sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama maupun parsial variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

### **Pengujian Hipotesis 1**

#### **Hipotesis yang diajukan :**

Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA.

#### **Hipotesis statistik :**

- $H_{10}$  : tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA.
- $H_{1a}$  : ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA.

### **Pengujian Hipotesis 2**

#### **Hipotesis yang diajukan :**

Ada pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA.

**Hipotesis statistik :**

- $H_{10}$  : tidak ada pengaruh antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA.
- $H_{1a}$  : ada pengaruh antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA.

**Pengujian Hipotesis 3****Hipotesis yang diajukan :**

Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA.

**Hipotesis statistik :**

- $H_{10}$  : tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA.
- $H_{1a}$  : ada pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Objek Penelitian**

Padabab ini akan dijelaskan secara ringkas tentang bagaimana gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan hipotesis.

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

PT Sariwangi AEA telah terbentuk sejak tahun 1961, pada tahun 1961, Perusahaan didirikan oleh Johan Alexander Supit. Awalnya sariwangi merupakan penyalur teh, sampai akhirnya menjadi produsen teh mandiri. Ditahun 1972 sariwangi mulai memproduksi teh merek sariwangi dan diproduksi secara luas. Sariwangi memproduksi tehnya sendiri dari proses racikan resep, pencampuran teh, hingga produksi produk teh yang siap dijual. Tahun 1980 diakhir tahun, sariwangi mulai tertarik dengan konsep teh kantong atau teh celup. Dengan memberi nama produk sama dengan nama perusahaannya, sariwangi mulai memperkenalkan produk barunya yaitu teh celup sariwangi di Indonesia. Produk ini mulai banyak diminati penduduk Indonesia karena harga teh sariwangi yang terjangkau serta cita rasa yang kuat. Kemudian, ditahun 1989 Unilever tertarik dengan sariwangi sampai pada

akhirnya sariwangi berada dibawah naungan Unilever Indonesia. Sejak saat itu, penjualan produk sariwangi berkembang pesat.

Di Indonesia para penggemar teh mulai pindah dari teh bungkus atau teh tubruk ke teh celup karena lebih praktis dan simpel. Tanpa menghilangkan manfaat teh, sariwangi menawarkan produk yang lebih menarik dan mudah penyajiannya. Bahkan setelah 12 tahun berikutnya sejak unilever Indonesia menaungi sariwangi, produk-produk sariwangi mulai dikenal diluar negeri seperti di Rusia, Timur Tengah, Eropa, Australia, Asia dan Amerika. Pada tahun 2005, diluncurkan merek baru yakni Sedap Wangi dan tahun 2007 diikuti oleh merek lain baru yang disebut teh kantong bundar SariMurni. Pada tahun 2007, perkebunan anak perusahaan, Nirmala Estate teh, menambahkan proyek hortikultural dimulai dengan pertanian Rose yang saat ini memproduksi 4.000 batang / hari. Pada tahun 2008, perkebunan anak perusahaan, Nirmala Estate teh, menambahkan proyek hortikultural dimulai dengan pertanian Rose yang saat ini memproduksi 10.000 batang / hari.. Pada bulan Mei 2011, mengakuisi L. Elink Schuurmann, 150 tahun perdagangan lengan perusahaan di Belanda. Hal ini akan memungkinkan kelompok untuk memperluas dan memperkuat operasi di negara-negara Eropa dan CIS. Tahun 2008, Sariwangi hadir dengan kampanye “Mari Bicara” yang mengajak keluarga Indonesia melakukan obrolan tatap muka untuk membangun kebersamaan yang berkualitas dalam keluarga. Tahun 2013, Sariwangi memulai gerakan 15 Menit Sehari. Luangkan waktu Anda setidaknya 15 menit setiap harinya untuk duduk bersama keluarga dan saling



berbagi cerita dengan ditemani secangkir teh Sariwangi. Selama lebih dari 50 tahun, Sariwangi hadir sebagai merek teh nomor satu di Indonesia. Sariwangi senantiasa mendekatkan keluarga Indonesia melalui teh berkualitas dan membuktikan komitmennya untuk terus mendorong terbentuknya keluarga harmonis melalui komunikasi yang efektif. Maka Pada tahun – tahun berikutnya penjualan produk sariwangi dan produk lainnya yang diproduksi di PT Sariwangi AEA berkembang pesat.

Sariwangi memiliki sekitar 20 jenis lebih produk yang dihasilkan sesuai dengan jenis tea bland yang digunakan dan dikemas yang berbeda-beda disetiap jenis produk. Ada beberapa produk yang dihasilkan sebagai berikut:

1. Sariwangi celup isi 25 teabag dan Sariwangi celup isi 5 teabag
2. Sarimurni celup isi 25 teabag
3. Sarimurni kantong isi 5 teh bundar dan Sarimurni kantong isi 20 teh bundar
4. Sarimelati celup isi 25 teabag
5. Sarimelati kantong isi 4 teh bundar dan Sarimelati kantong isi 15 teh bundar
6. Greentea celup isi 25 teabag
7. Iwatani
8. Potbag
9. IMA
10. Choisa
11. Teh tubruk melati

#### **4.1.2 Visi dan Misi PT SARIWANGI AEA**

##### Visi

Menjadikan teh Indonesia sebagai produk berdaya saing tinggi dan menjadi konsumsi dunia.

##### Misi

1. Memfasilitasi dan mendorong peningkatan produktivitas tanaman, serta meningkatkan bisnis teh dan sektor penunjang.
2. Mendorong usaha industri teh yang dapat memberikan nilai tambah (*added value*).
3. Mempromosikan teh Indonesia dan berusaha untuk memenuhi harapan konsumen domestik dan internasional.
4. Berpartisipasi dalam berbagai forum nasional dan internasional yang berkaitan dengan sustainability disektor teh.

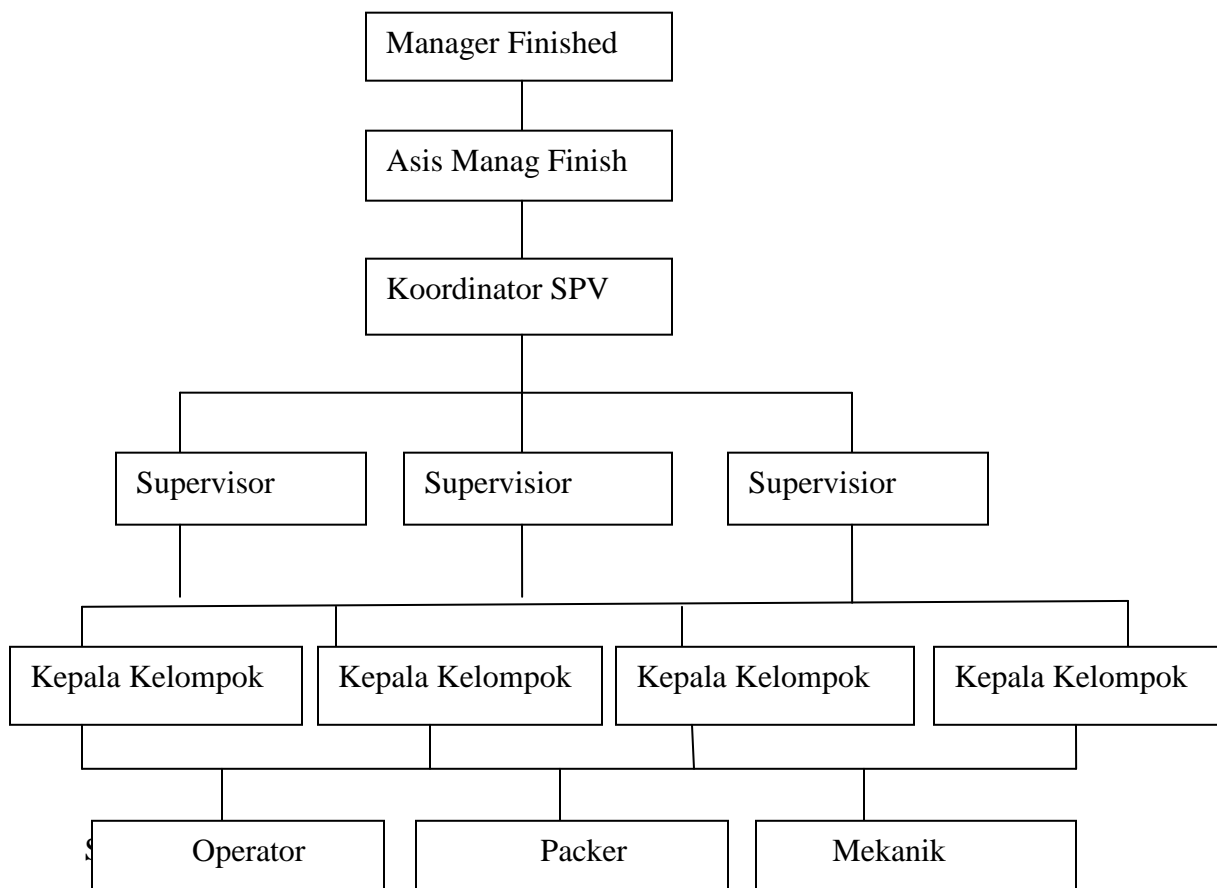
#### **4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan**

Setiap instansi baik pemerintah maupun swasta memiliki struktur organisasi yang jelas agar aktivitas dalam perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Struktur organisasi sangat penting sekali karena mampu memberikan gambaran secara global atau menyeluruh mengenai tugas, kewajiban dari tanggung jawab masing – masing bagian sehingga semua kegiatan

dapat terkoordinasi dengan baik dan benar. Dalam struktur organisasi pada PT Sariwangi AEA kedudukan tertinggi dipegang oleh para staf dalam melaksanakan kegiatan usaha yang bergerak dalam bidangnya. Adapun bentuk struktur organisasi perusahaan PT Sariwangi AEA.

Gambar 4.1

## Struktur Umum PT Sariwangi AEA



Sumber : Datadari struktur organisasi PT sariwangi AEA

Tugas – tugas yang harus dilaksanakan struktur organisasi di atas sebagai berikut :

1. Manager Finished

- a. Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif.
- b. Menawarkan visi dan imajinasi di tingkat tertinggi (biasanya bekerjasama dengan MD atau CEO).
- c. Memimpin rapat umum.
- d. Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar.

2. Asisten Manager Finish

- a. Melakukan persiapan dan perencanaan budget dalam hal pemberian renumerasi, dimana hal ini mencakup dalam hal monitoring, melakukan penyesuaian budget dan juga memberikan laporan kepada atasan
- b. Turut serta membantu dalam upaya kerja sama dengan konsultan remunerasi yang berasal dari luar perusahaan
- c. Melakukan penelitian dan juga analisa dalam berbagai hal yang melibatkan pemberian kompensasi

3. Supervisor

- a. Memberikan briefing bersama staf bawahannya
- b. Memberikan motivasi kerja kepada bawahannya
- c. Membahas rencana kerja dan bersama – sama merencanakan penyelesaian untuk pekerjaan agar pekerjaan kelar pada waktunya

#### 4. Kepala Kelompok

- a. Memeriksa kelengkapan pekerja
- b. Membuat jadwal kegiatan kerja untuk karyawan
- c. Mengatur dan mengarahkan pekerja atas perintah Supervisor untuk memberikan hasil kerja yang baik dan memenuhi pendapatan produksi

#### 5. Operator

- a. Melaksanakan proses produksi dengan prosedur berdasarkan target kualitas perusahaan
- b. Menjalankan mesin dan mematikan mesin
- c. Mengontrol mesin yang sedang dijalankan

#### 6. Packer

- a. Melakukan packing sesuai standar yang telah ditentukan di perusahaan
- b. Melakukan finishing packing
- c. Mengerjakan pekerjaan dalam produksi

#### 7. Mekanik

- a. Memperbaiki mesin – mesin yang mengalami kerusakan yang lumayan parah dan operator sudah tidak bisa memperbaikinya
- b. Menganalisa dan mengatasi gangguan mesin yang terjadi kerusakan komponen

- c. Memperhatikan mesin yang rusak dan memperbaiki mesin pada saat mesin mengalami trouble yang parah.
- d. Melaporkan kepada Ketua mekanik apabila mesin sudah parah rusaknya dan troublenya sangat parah.

#### **4.1.4 Karakteristik Responden**

Dalam sub ini membahas mengenai uraian dan analisis data – data yang diperoleh dari data koesioner. Data koesioner ini adalah data yang disebarakan pada karyawan PT Sariwangi AEA sebanyak 40 karyawan group 1 pada divisi line Maisa Center Seal ( CS ). Data primer tersebut merupakan data pokok dimana dianalisisnya didapat dari hasil observasi terjun langsung dilapangan pada karyawan PT Sariwangi AEA divisi line Maisa Center Seal ( CS ). Data yang diperoleh dari hasil koesioner terdiri dari dua macam yaitu data responden dan data penelitian.

Data responden adalah seluruh identitas responden dipandang relevan dengan permasalahan yang di identifikasi.Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variablepenelitian. Sebagai hasil penelitian pendahuluan berikut ini akan diberikan tinjauan mengenai karakteristk responden yang dinyatakan dalam bentuk tabulasi responden.

**a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin atau Jender**

Hasil data penyebaran koesioner responden berdasarkan jenis kelamin yang diteliti dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden ( orang )	Prosentase ( % )
Laki – Laki	10	25 %
Perempuan	30	75 %
Total	40	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Data tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden karyawan PT Sariwangi AEA pada devisi line Maisa Center Seal ( CS ) berdasarkan jenis kelamin atau gendernya adalah sebanyak 10 orang laki – laki atau 25 %, sedangkan jumlah karyawan perempuannya sebanyak 30 orang atau 75 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden ( karyawan ) yang paling dominan pada PT Sariwangi AEA adalah berjenis kelamin perempuan.

**b.Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

Hasil data penyebaran koesioner responden berdasarkan jenis kelamin yang diteliti dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.2

## Responden Usia

Usia	Jumlah	Prosentase (%)
20 tahun – 25 tahun	18	45%
26 tahun – 30 tahun	18	45%
31 tahun – 35 tahun	4	10%
Total	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden karyawan PT Sariwangi Devisi Line Maisa Center Seal (CS) berdasarkan usianya adalah sebanyak 18 karyawan atau 45% yang usianya dari umur 20 tahun sampai dengan umur 25 tahun, sebanyak 18 karyawan atau 45% yang usianya dari 26 tahun sampai dengan 30 tahun, sebanyak 4 karyawan atau 10% yang usianya dari 31 tahun sampai dengan 35 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden (karyawan) memiliki usia 20 tahun sampai dengan 25 tahun dan sama dengan usia 26 tahun sampai dengan 30 tahun.

### c. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

Hasil data penyebaran kuisioner responden berdasarkan jenis kelamin yang diteliti dapat dilihat dari tabel dibawah ini :



Tabel 4.3

## Lama Bekerja Responden

Lama kerja	Jumlah	Prosentase %
1 tahun – 5 tahun	9	22,5%
6 tahun – 10 tahun	28	70%
11 tahun – 15 tahun	3	7,5%
Total	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Data tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden karyawan PT Sariwangi AEA divisi line Maisa Center Seal ( CS ) berdasarkan lama bekerja di PT Sariwangi AEA adalah sejumlah 9 karyawan atau 22,5 % yang lama bekerjanya selama 1 tahun sampai 5 tahun, 28 karyawan atau 70 % yang lama bekerjanya selama 6 tahun sampai 10 tahun, 3 karyawan atau 7,5 % yang lama bekerjanya selama 11 tahun sampai 15 tahun yang bekerja di PT Sariwangi AEA. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah responden ( karyawan ) PT Sariwangi AEA yang bekerja 6 tahun sampai 10 tahun adalah yang paling banyak dengan 28 karyawan atau prosentase 70%.

#### **d.Karateristik Responden berdasarkan Pendidikan**

Hasil data penyebaran koesioner responden berdasarkan jenis kelamin yang diteliti dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.4

#### Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Prosentase %
SMA	23	57,5 %
SMK	17	42,5 %
Total	40	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Data tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden PT Sariwangi AEA devisi line Maisa Center Seal ( CS ) berdasarkan pendidikan terakhir adalah yang berpendidikan SMA sebanyak 23 karyawan atau 57,5 %, SMK sebanyak 17 karyawan atau 42,5 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden ( karyawan ) pada PT Sariwangi AEA mayoritas adalah berpendidikan terakhir SMA karena jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan pendidikan SMK dengan jumlah sebanyak 23 karyawan atau 57,5 %.

## 4.2 Hasil Pembahasan

### 4.2.1 Uji Validitas

Sebuah data kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner tesebut dapat mengungkapkan suatu hal yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut.Suatu item pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.Besarnya  $r$  tabel dengan 40 karyawan dengan taraf signifikan 5 % sebesar 0,312. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4. 5

Hasil Uji Validitas Pertanyaan tentang motivasi kerja

Variabel	Item	Corrected Item Total Corretion	R tabel	Keterangan
Motivasi kerja	X1.1	.485	0,312	Valid
	X1.2	.560		Valid
	X1.3	.458		Valid
	X1.4	.463		Valid
	X1.5	.513		Valid
	X1.6	.558		Valid
	X1.7	.565		Valid
	X1.8	.680		Valid
	X1.9	.639		Valid
	X1.10	.595		Valid

Sumber : Data yang diolah, 2017

Tabel 4.6

## Hasil Uji Validitas Pertanyaan tentang Kemampuan Kerja

Variabel	Item	Corrected Item Total Corretion	R tabel	Keterangan
Kemampuan kerja	X2.1	.651	0,312	Valid
	X2.2	.535		Valid
	X2.3	.550		Valid
	X2.4	.502		Valid
	X2.5	.447		Valid
	X2.6	.409		Valid
	X2.7	.649		Valid
	X2.8	.585		Valid
	X2.9	.643		Valid
	X2.10	.621		Valid

Tabel 4.6

## Hasil Uji Validitas Pertanyaan tentang Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Corrected Item Total Corretion	R tabel	Keterangan
Kemampuan kerja	Y.1	.653	0,312	Valid
	Y.2	.530		Valid
	Y.3	.653		Valid
	Y.4	.530		Valid
	Y.5	.653		Valid
	Y.6	.530		Valid
	Y.7	.530		Valid
	Y.8	.530		Valid
	Y.9	.530		Valid
	Y.10	.653		Valid

Sumber : Data yang diolah, 2017

Hasil tersebut diatas menunjukkan bahwa butir – butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing – masing item lebih besar dari r tabel (0,312), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama. Selanjutnya untuk mengetahui reliabilitas dari pertanyaan – pertanyaan dalam kuesioner, digunakan teknik Cronbach’s Alpha. Suatu instrument dianggap reliabel, apabila koefisien alpha diatas 0,6. Perhitungan uji reliabilitas dilalkuan dengan program statistik.

Tabel 4.7

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	keterangan
X1 : Motivasi Kerja	.847	Reliabel
X2 : Kemampuan Kerja	.853	Reliabel
Y : Kinerja Karyawan	.862	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2017

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item

pertanyaan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliable sebagai instrument penelitian.

#### 4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel – variabel yang digunakan melalui item koesioner yang diajukan. Selanjutnya untuk pengolahan distribusi frekuensi dari masing – masing variabel tersebut dilakukan dengan mengelompokan skor nilai dari jawaban para responden penelitian. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel – variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan pada PT Sariwangi AEA.

Perhitungan masing – masing item untuk masing- masing variabel dilakukan dengan cara menentukan terlebih dahulu lebar interval skor, dengan cara menghitung skor tertinggi dan terendah dari butir – butir pernyataan. Masing – masing variabel ini memiliki skor tinggi tiap pernyataan 5 dan rendah 1, kemudian dapat diketahui rentang nilai masing – masing item untuk kategori tiap jenjang, yaitu skor tertinggi dikurangi skor terendah kemudian di bagi tingkatan pembagian kelas interval yang diharapkan, penghitungannya adalah sebagai berikut ini :

Interval = nilai tertinggi – nilai terendah

---

Jumlah Kelas

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga dapat ditentukan skala distribusi criteria pendapat responden sebagai berikut :

1 – 1,80	Sangat rendah atau penilaian sangat tidak setuju
1,81 – 2,60	Rendah atau penilaian tidak setuju
2,61 – 3,40	Sedang atau penilaian cukup setuju
3,41 – 4,20	Tinggi atau penilaian setuju
4,21 – 5,00	Sangat tinggi atau penilaian sangat setuju

Berdasarkan ketentusn diatas tersebut, maka dapat dilakukan proses pengolahan data untuk menentukan nilai masing – masing pertanyaan. Adapun hasil selengkapnya adalah sebagai berikut :

### **1. Motivasi kerja**

Variabel motivasi kerja diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 10 butir. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel – tabel berikut ini :

Tabel 4.8  
Tanggapan Responden tentang Gaji yang Memuaskan

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	0	0	0
Setuju	4	29	72,5	116
Cukup Setuju	3	10	25	30
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	148
Rata – rata Item	3,7			

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 10 karyawan (25%) memberikan tanggapan cukup setuju, 29 karyawan (72,5%) memberikan tanggapan setuju dan tidak ada responden memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,7 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan dengan gaji yang memuaskan.

Tabel 4.9  
Tanggapan Responden tentang Bekerja Dipereusahaakan menjamin Kehidupan Masa Tua

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	26	65	104
Cukup Setuju	3	12	30	36
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	147
Rata – rata Item	3,675			



Berdasarkan tabel 4.9 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 12 karyawan (30%) memberikan tanggapan cukup setuju, 26 karyawan (65%) memberikan tanggapan setuju dan 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,675 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju bekerja diperusahaan ini menjamin kehidupan dihari tua.

Tabel 4.10

## Tanggapan Responden tentang Kondisi Ruangan Cukup Aman

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	28	70	112
Cukup Setuju	3	10	25	30
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	149
Rata – rata Item	3,725			

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut dapat diketahui tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 10 karyawan (25%) memberikan tanggapan cukup setuju, 28 karyawan (70%) memberikan tanggapan setuju dan 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,725 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju kondisi ruangan yang digunakan cukup aman.

Tabel 4.11

Tanggapan responden tentang Keselamatan Pekerja sudah Diperhatikan Baik

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	7	17,5	35
Setuju	4	13	32,5	52
Cukup Setuju	3	18	45	54
Tidak Setuju	2	2	5	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	145
Rata – rata Item	3,625			

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut dapat diketahui tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 2 karyawan (5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 18 karyawan (45%) memberikan tanggapan cukup setuju, 13 karyawan (32,5%) memberikan tanggapan setuju dan 7 karyawan (17,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,625 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju keselamatan pekerja sudah diperhatikan dengan baik.

Tabel 4.12

Tanggapan Responden tentang Hubungan dengan Atasan dan Bawahan tidak Kaku

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	2	5	10
Setuju	4	25	62,5	100
Cukup Setuju	3	11	27,5	33
Tidak Setuju	2	2	5	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	147
Rata – rata Item	3,675			

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 2 karyawan (5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 11 karyawan (27,5%) memberikan tanggapan cukup setuju, 25 karyawan (62,5%) memberikan tanggapan setuju dan 2 karyawan (5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,675 termasuk kategori tinggi atau penilaian merasa setuju yang menunjukkan bahwa responden setuju bahwa hubungan dengan dan bawahan tidak kaku.

Tabel 4.13

## Tanggapan Responden tentang Bagian dari Tim Kerja yang Baik

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	0	0	0
Setuju	4	26	65	104
Cukup Setuju	3	13	32,5	39
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	145
Rata – rata Item	3,625			

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 13 karyawan (32,5%) memberikan tanggapan cukup setuju, 26 karyawan (65%) memberikan tanggapan setuju dan tidak ada responden memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,625 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden setuju bahwa saya merupakan bagian dari tim kerja yang baik didalam perusahaan.

Tabel 4.14

## Tanggapan Responden tentang Perusahaan Menghargai Hasil Kerja

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	3	7,5	15
Setuju	4	20	50	80
Cukup Setuju	3	16	40	48
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	145
Rata – rata Item	3,625			

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut dapat diketahui tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 karyawan (2,5) memberikan tanggapan tidak setuju, 16 karyawan (40%) memberikan tanggapan cukup setuju, 20 karyawan (50%) memberikan tanggapan setuju dan 3 karyawan (7,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,625 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja.

Tabel 4.15

## Tanggapan Responden tentang Atasan Memberikan Pujian bila Memenuhi Target

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	2	5	10
Setuju	4	19	47,5	76
Cukup Setuju	3	18	45	54
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	142
Rata – rata Item	3,55			

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 18 karyawan (45%) memberikan tanggapan cukup setuju, 19 karyawan (47,5%) memberikan tanggapan setuju dan 2 karyawan (5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,55 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju atasan memberikan pujian bila karyawan memenuhi target produksi.

Tabel 4.16

Tanggapan Responden tentang Atasan Belum Pernah Menegur dengan Kata Kasar

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	6	15	30
Setuju	4	27	67,5	108
Cukup Setuju	3	6	15	18
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	158
Rata – rata Item	3,95			

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 6 karyawan (15%) memberikan tanggapan cukup setuju, 27 karyawan (67,5%) memberikan tanggapan setuju dan 6 karyawan (15%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,95 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju bahwa atasan belum pernah menegur karyawan dengan kata kasar.

Tabel 4.17

Tanggapan Responden tentang Perusahaan Memberikan Kesempatan Karyawan ke Jabatan Lebih Tinggi

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	7	17,5	35
Setuju	4	22	55	88
Cukup Setuju	3	10	25	30
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	155
Rata – rata Item	3,875			

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.17 tersebut dapat diketahui tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 10 karyawan (25%) memberikan tanggapan cukup setuju, 22 karyawan (55%) memberikan tanggapan setuju dan 7 karyawan (17,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,875 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi.

Tabel 4.18  
Rangkuman Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Nilai Rata-rata
1	Gaji yang diperoleh oleh karyawan di perusahaan sudah mencukupi kebutuhan dan sangat memuaskan	3,7
2	Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan dihari tua	3,675
3	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman	3,725
4	Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	3,625
5	Hubungan antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	3,675
6	Saya merupakan bagian dari suatu tim kerja yang baik didalam perusahaan	3,625
7	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	3,625
8	Atasan memberikan pujian bila ada karyawan yang memenuhi target produksi	3,55
9	Atasan belum pernah menegur karyawan dengan kata kasar atau emosional	3,95
10	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi	3,875
	JUMLAH	37,025
	RATA-RATA	3,7025

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.18 rangkuman tanggapan responden pertanyaan tentang Motivasi Kerja pada data diatas nilai rata- rata sebesar 3,7025 dapat dikatagorikan tinggi atau baik, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam pertanyaan tentang Motivasi Kerja merasa baik.

## 2. Kemampuan Kerja

Variabel motivasi kerja diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 10 butir. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel – tabel berikut ini :

Tabel 4.19

Tanggapan Responden tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	35	87,5	140
Cukup Setuju	3	3	7,5	9
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	156
Rata – rata Item	3,9			

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.19 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 3 karyawan (7,5%) memberikan tanggapan cukup setuju, 35 karyawan (87,5%) memberikan tanggapan setuju dan 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,9 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.



Tabel 4.20

## Tanggapan Responden tentang Karyawan Disiplin dalam Bekerja

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	29	72,5	116
Cukup Setuju	3	9	22,5	27
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	150
Rata – rata Item	3,75			

Berdasarkan tabel 4.20 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, karyawan (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 9 karyawan (22,5%) memberikan tanggapan cukup setuju, 29 karyawan (72,5%) memberikan tanggapan setuju dan 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,75 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju bahwa karyawan disiplin dalam bekerja.

Tabel 4.21

## Tanggapan Responden tentang Mampu Mengatasi Masalah yang Timbul di Pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	26	65	104
Cukup Setuju	3	12	30	36
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	147
Rata – rata Item	3,675			

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.21 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 12 karyawan (30%) memberikan tanggapan cukup setuju, 26 karyawan (65%) memberikan tanggapan setuju dan 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,675 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju bahwa karyawan mampu mengatasi masalah yang timbul di pekerjaan.

Tabel 4.22

## Tanggapan Responden tentang Mampu Mengikuti Standar Kerja yang Baik

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	30	75	120
Cukup Setuju	3	8	20	24
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	151
Rata – rata Item	3,775			

Berdasarkan tabel 4.22 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 8 karyawan (20%) memberikan tanggapan cukup setuju, 30 karyawan (75%) memberikan tanggapan setuju dan 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,775 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju bahwa karyawan mampu mengikuti standar kerja yang diterapkan di perusahaan untuk mendapatkan hasil yang baik.

Tabel 4.23  
Tanggapan Responden tentang Keterampilan dalam Bekerja

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	28	70	112
Cukup Setuju	3	10	25	30
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	149
Rata – rata Item	3,725			

Berdasarkan tabel 4.23 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 10 karyawan (25%) memberikan tanggapan cukup setuju, 28 karyawan (70%) memberikan tanggapan setuju dan 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,725 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju bahwa keterampilan karyawan yang baik dalam bekerja dapat mengubah jabatan lebih tinggi dalam perusahaan.

Tabel 4.24  
Tanggapan Responden tentang Tingkat Pendidikan Mampu Mempercepat pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	27	67,5	108
Cukup Setuju	3	11	27,5	33
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	148
Rata – rata Item	3,7			

Berdasarkan tabel 4.24 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 11 karyawan (27,5%) memberikan tanggapan cukup setuju, 27 karyawan (67,5%) memberikan tanggapan setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,7 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasasetuju tingkat pendidikan mampu mempercepat memahami sesuatu berhubungan dengan pekerjaan.

Tabel 4.25

Tanggapan Responden tentang Latar Belakang pendidikan sudah Sesuai Bidangnya

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	28	70	112
Cukup Setuju	3	10	25	30
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	149
Rata – rata Item	3,725			

Berdasarkan tabel 4.25 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 10 karyawan (25%) memberikan tanggapan cukup setuju, 28karyawan (70%) memberikan tanggapan setuju dan 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,725 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju bahwa latar belakang pendidikan karyawan sudah sesuai dengan bidangn pekerjaan.

Tabel 4.26

## Tanggapan Responden tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	28	70	112
Cukup Setuju	3	10	25	30
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	149
Rata – rata Item	3,725			

Berdasarkan tabel 4.26 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 10 karyawan (25%) memberikan tanggapan cukup setuju, 28 karyawan (70%) memberikan tanggapan setuju dan 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,725 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.27

## Tanggapan Responden tentang Jam Istirahat Sudah Cukup

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	27	67,5	108
Cukup Setuju	3	11	27,5	33
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	148
Rata – rata Item	3,7			

Berdasarkan tabel 4.27 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 11 karyawan (27,5%) memberikan tanggapan cukup setuju, 27 karyawan (67,5%) memberikan tanggapan setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,7 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju bahwa jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup.

Tabel 4.28

## Tanggapan Responden tentang Berangkat Kerja Tepat Waktu

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	27	67,5	108
Cukup Setuju	3	11	27,5	33
Tidak Setuju	2	1	2,5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	148
Rata – rata Item	3,7			

Berdasarkan tabel 4.28 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan tidak setuju, 11 karyawan (27,5%) memberikan tanggapan cukup setuju, 27 karyawan (67,5%) memberikan tanggapan setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 3,7 termasuk kategori tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju dengan berangkat tepat waktu dan disiplin.

Tabel 4.29  
Rangkuman Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Kerja

No	Pertanyaan	Nilai Rata-rata
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan rapi	3,9
2	Saya adalah karyawan yang disiplin dalam bekerja	3,75
3	Saya mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan	3,675
4	Saya mampu mengikuti standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik	3,775
5	Ketrampilan saya yang baik dalam bekerja dapat mengubah saya kejabatan tingkat lebih tinggi dalam perusahaan	3,725
6	Tingkat pendidikan yang saya miliki mampu mempercepat memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saat ini	3,7
7	Latar belakang pendidikan saya sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini	3,725
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3,725
9	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup	3,7
10	Saya selalu berangkat kerja tepat waktu	3,7
	JUMLAH	37,375
	RATA-RATA	3,7375

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.29 rangkuman tanggapan responden pertanyaan tentang Kemampuan Kerja pada data diatas nilai rata- rata sebesar 3,7375 dapat dikatagorikan tinggi atau baik, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam pertanyaan tentang Kemampuan Kerja merasa baik.

### 3. Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 10 butir. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel – tabel berikut ini :

Tabel 4.30

Tanggapan Responden tentang Tingkat Pencapaian Volume Kerja yang Dihasilkan sesuai Harapan

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	38	95	152
Cukup Setuju	3	1	2,5	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	160
Rata – rata Item	4			

Berdasarkan tabel 4.30 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan cukup setuju, 38 karyawan (95%) memberikan tanggapan setuju dan 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 4 termasuk tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan.



Tabel 4.31

Tanggapan Responden tentang Kualitas Kerja sudah sesuai Prosedur Perusahaan

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	2	5	10
Setuju	4	37	92,5	148
Cukup Setuju	3	1	2,5	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	161
Rata – rata Item	4,025			

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.31 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan cukup setuju, 37 karyawan (92,5%) memberikan tanggapan setuju dan 2 karyawan (5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 4,025 termasuk tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju kualitas kerja sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.32

Tanggapan Responden tentang Mengerjakan Pekerjaan dengan Efektif dan Efisien

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	38	95	152
Cukup Setuju	3	1	2,5	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	160
Rata – rata Item	4			

Berdasarkan tabel 4.32 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan cukup setuju, 38 karyawan (95%) memberikan tanggapan setuju dan 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 4 termasuk tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu tanya kepada atasan.

Tabel 4.33

Tanggapan Responden tentang Kualitas Hasil Pekerjaan dapat Diterima Atasan

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	2	5	10
Setuju	4	37	92,5	148
Cukup Setuju	3	1	2,5	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	161
Rata – rata Item	4,025			

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.33 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan cukup setuju, 37 karyawan (92,5%) memberikan tanggapan setuju dan 2 karyawan (5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 4,025 termasuk tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju dengan kualitas hasil pekerjaan dapat diterima atasan.

Tabel 4.34

Tanggapan Responden tentang Target Pekerjaan dapat Terpenuhi dengan Cermat

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	38	95	152
Cukup Setuju	3	1	2,5	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	160
Rata – rata Item	4			

Berdasarkan tabel 4.34 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan cukup setuju, 38 karyawan (95%) memberikan tanggapan setuju dan 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 4 termasuk tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju bahwa target pekerjaan dari perusahaan dapat terpenuhi dengan baik.

Tabel 4.35

Tanggapan Responden tentang Trampil Bekerja dan Mempunyai Inisiatif Membantu Rekan Kerja

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	2	5	10
Setuju	4	37	92,5	148
Cukup Setuju	3	1	2,5	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	161
Rata – rata Item	4,025			

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.35 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan cukup setuju, 37 karyawan (92,5%) memberikan tanggapan setuju dan 2 karyawan (5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 4,025 termasuk tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju dengan karyawan yang trampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja.

Tabel 4.36

## Tanggapan Responden tentang Data Absen selalu Datang dan Pulang Tepat Waktu

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	2	5	10
Setuju	4	37	92,5	148
Cukup Setuju	3	1	2,5	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	161
Rata – rata Item	4,025			

Berdasarkan tabel 4.36 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan cukup setuju, 37 karyawan (92,5%) memberikan tanggapan setuju dan 2 karyawan (5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 4,025 termasuk tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju dengan karyawan yang datang dan pulang tepat waktu.

Tabel 4.37

## Tanggapan Responden tentang Selalu Masuk Kerja dan tidak pernah Bolos Kerja

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	2	5	10
Setuju	4	37	92,5	148
Cukup Setuju	3	1	2,5	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	161
Rata – rata Item	4,025			

Berdasarkan tabel 4.37 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan cukup setuju, 37 karyawan (92,5%) memberikan tanggapan setuju dan 2 karyawan (5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 4,025 termasuk tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju selalu masuk kerja tidak bolos kerja.

Tabel 4.38

## Tanggapan Responden tentang Memiliki inisiatif Memberikan Bantuan Kepada Sesama Pekerja

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	2	5	10
Setuju	4	37	92,5	148
Cukup Setuju	3	1	2,5	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	161
Rata – rata Item	4,025			

Berdasarkan tabel 4.38 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 karyawan (2,5%)

memberikan tanggapan cukup setuju, 37 karyawan (92,5%) memberikan tanggapan setuju dan 2 karyawan (5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 4,025 termasuk tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju karyawan memberikan bantuan sesama rekan kerja dalam upaya mendukung penyelesaian kerja.

Tabel 4.39

Tanggapan Responden tentang Berusaha Membantu Rekan Kerja bila Mengalami Kesulitan dalam Bekerja

Pilihan Jawaban	Nilai ( N )	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )	F x N
Sangat setuju	5	1	2,5	5
Setuju	4	38	95	152
Cukup Setuju	3	1	2,5	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		40	100	160
Rata – rata Item	4			

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.39 tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan cukup setuju, 38 karyawan (95%) memberikan tanggapan setuju dan 1 karyawan (2,5%) memberikan tanggapan sangat setuju. Nilai rata – rata item sebesar 4 termasuk tinggi atau penilaian setuju yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju dengan karyawan yang berusaha membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan.

Tabel 4.40  
Rangkuman Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Nilai Rata-rata
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai harapan perusahaan	4
2	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan	4,025
3	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya pada atasan	4
4	Kualitas hasil kerja saya dapat diterima atasan	4,025
5	Target pekerjaan dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik dan cermat	4
6	Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja	4,025
7	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kerja tepat waktu	4,025
8	Saya selalu masuk kerja dan tidak pernah bolos kerja	4,025
9	Saya memiliki inisiatif memberikan bantuan kepada sesama rekan kerja dalam upaya mendukung penyelesaian pekerjaan	4,025
10	Saya berusaha untuk membantu rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam hal-hal yang terkait dengan pekerjaan	4
	JUMLAH	40,15
	RATA-RATA	4,015

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.40 rangkuman tanggapan responden pertanyaan tentang Kinerja Karyawan pada data diatas nilai rata- rata sebesar 4,015 dapat dikategorikan tinggi atau baik, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam pertanyaan tentang Kinerja Karyawan merasa baik.

#### 4.2.4 Uji Normalitas Data (kolmogorov – Smirnov Test)

Uji normalitas data variabel dapat dibuktikan melalui One – Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan SPSS 16,0 disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.41

#### Uji Kolmogorov-Smirnov Test

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01915686
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.541
Asymp. Sig. (2-tailed)		.931
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan output analisis SPSS diatas, uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Komogorov-Smirnov Z = 0,541 dan probabilitas Z hitung Asmp. Sig (2 tailed) = 0,931. Karena probabilitas Z hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ( $0,931 > 0,05$ ) maka nilai residual



regresi berdistribusi normal yang berarti bahwa data variabel X1, X2, Y yang digunakan untuk analisis regresi linear ganda berasal dari data variabel yang berdistribusi normal.

#### 4.2.5 Uji Regresi Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian dirancang untuk meneliti variabel – variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. Untuk menentukan persamaan regresi, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.42

#### Regresi Berganda

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.648	.629	1.046

a. Predictors: (Constant), kemampuan, motivasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.591	2	37.296	34.065	.000 <sup>a</sup>
	Residual	40.509	37	1.095		
	Total	115.100	39			

a. Predictors: (Constant), kemampuan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.587	1.895		12.974	.000
	Motivasi	.164	.047	.396	3.517	.001
	kemampuan	.254	.054	.531	4.718	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data yang diolah output SPSS

Berdasarkan Tabel Model Summary nilai koefisien korelasi  $R = 0,805$ . Koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan simultan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Kemampuan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,805. Nilai koefisien determinan R square = 0,648, angka ini

menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi kerja (X1) dan variabel Kemampuan kerja (X2) mempengaruhi variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 64,8%.

Berdasarkan tabel Anova nilai hitung  $F_{hitung} = 34,065$  dengan probabilitas nilai  $sig = 0,000$ . Ternyata  $F_{hitung} (34,065) > F_{tabel} (3,232)$  atau nilai  $sig (0,000) < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya berdasarkan output SPSS 16,0 (Tabel Coefficients) dapat dibentuk model persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$Y : 24,587 + 0,164 X_1 + 0,254 X_2$$

Model persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstan  $a = 24,587$  dapat diartikan bahwa jika nilai  $X_1$  dan  $X_2$  tidak ada atau bernilai nol maka  $Y$  bernilai positif sebesar 24,587
- Koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0,164$  dan dapat diartikan bahwa jika nilai  $X_1$  mengangkat (menambah) sebesar satu maka nilai  $Y$  juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0.164.
- Koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_1 = 0,254$  dapat diartikan bahwa jika nilai  $X_2$  meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai  $Y$  juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,254.

## 4.2.6 Uji Analisis Hipotesis

### A. Uji t-Test

Tabel 4.43

Uji t-Test

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.587	1.895		12.974	.000
	Motivasi	.164	.047	.396	3.517	.001
	kemampuan	.254	.054	.531	4.718	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data yang diolah SPSS 16,0

- Pengaruh parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0,164$ . Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficients dapat diketahui nilai t hitung = 3,517 dengan probabilitas sig = 0,001. Karena t hitung ( $3,517$ ) > t tabel ( $2,021$ ) atau sig ( $0,001$ ) <  $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.
- Pengaruh parsial Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0,254$ . Berdasarkan output

SPSS 16,0 pada tabel coefficients dapat diketahui nilai  $t$  hitung = 4,718 dengan probabilitas sig = 0,000. Karena  $t$  hitung (4,718) >  $t$  tabel (2,021) atau sig (0.000) < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya secara parsial variabel Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## B. Uji F-Test

Tabel 4.44  
Uji F-Test

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.591	2	37.296	34.065	.000 <sup>a</sup>
	Residual	40.509	37	1.095		
	Total	115.100	39			

a. Predictors: (Constant), kemampuan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data yang diolah output SPSS 16,0

Berdasarkan tabel Anova nilai  $F$  hitung = 34.065 dengan probabilitas nilai sig = 0,000. Ternyata  $F$  hitung (34,065) >  $F$  tabel (3,25) atau nilai sig (0,000) < 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

#### 4.2.7 Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing – masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing – masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel yang telah valid. Melalui uji reabilitas ditemukan bahwa seluruh item pernyataan yang telah valid pada masing – masing variabel penelitian dapat dibuktikan reabilitasnya. Karena kuesionernya telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing – masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang berbeda untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan cenderung sama.

##### **a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Koefisien Regresi  $X_1$  (Motivasi Kerja) sebesar  $b_1 = 0,164$  dapat diartikan bahwa jika nilai  $X_1$  meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai  $Y$  juga meningkat (bertambah) sebesar 0,164. Memiliki nilai probabilitas  $t$  hitung sebesar  $\text{Sig. T} = 0,001$ . Karena probabilitas  $t$  hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ( $\text{Sig T} < \alpha$  atau  $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama Mahyudin (2008) dengan penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Toko Buku Toga Mas

Yogyakarta). Sampel yang digunakan adalah karyawan Toko Buku Toga Mas Yogyakarta dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Dari penelitiannya dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dengan memotivasi serta meningkatkan kepuasan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di “Toga Mas” sehingga mampu mempertahankan perusahaan dan tetap eksis pada era persaingan yang ketat saat ini.

#### **b. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian bahwa koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2 = 0,245$  dapat diartikan bahwa jika nilai  $X_2$  meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai  $Y$  juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,245. Memiliki nilai probabilitas  $t$  hitung sebesar  $\text{Sig. T} = 0,000$ . Karena probabilitas  $t$  hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig T} < \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya menunjukkan bahwa variabel Kemampuan kerja berpengaruh parsial terhadap Variabel Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Rohana Dewi (2014), dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada karyawan di BMT Taruna Sejahtera). Metode yang digunakan adalah metode simple random sampling. Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan akan semakin meningkat bagi BMT Taruna Sejahtera.

**c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai F hitung = 34,065, dengan probabilitas nilai Sig = 0,000. Ternyata F hitung (34,065) > F tabel (3,232) atau nilai Sig = (0,000) < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel Motivasi kerja dan variabel Kemampuan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.



## **BAB 5**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan didepan, maka dapat diambil kesimpulan :

4. Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT sariwangi AEA.
5. Variabel Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA.
6. Variabel Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis akan memberikan saran agar dapat dijadikan tolak ukur untuk memperbaiki atau meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi AEA, ada beberapa saran yang disampaikan oleh penulis sebagai berikut:

1. Terkait dengan motivasi kerja maka penulis menyarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji karyawan, kelayakan kondisi ruangan kerja, penghargaan karyawan untuk mempererat hubungan antara sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman.
2. Terkait dengan kemampuan kerja maka penulis menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan kesempatan yang luas untuk karyawannya kejenjang pendidikan lebih tinggi agar karyawan mampu meningkatkan prestasi yang lebih baik.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja dan kemampuan kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sariwangi AEA agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dedhitama, Yoga, (2009),” *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Pabrik Gula Madukismo)*”.
- Handoko, T. Hani, (2001), *Manajemen personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, S.P Malayu, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Isijianto, (2009), *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Pratama, Mahmudin, (2008), “ *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Toko Buku Toga Mas Yogyakarta)*”.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Bandung: BPFE.
- Maslow, Abraham, (2007), *Motivasi dan kepribadian*. Jakarta: Midas Surya Grafindo.
- Mathis, Robert.L dan John H Jackson, (2006), *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto, (2001), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nawawi, Hadari, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rohana, Nurul Dewi, (2014), “ *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di BMT Taruna Sejahtera)*”.

- Prawirosentono, Suyadi, (2008), *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Edisi Ketiga, BPFE.
- Rivai, Veitzal, (2003), *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, (2006), *Perilaku Organisasi*. Klaten: Edisi Bahasa Indonesia, Intan Sejati.
- Simamora, Henry, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Subroto, (1992). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- SejarahUmumSariwangi  
,<http://www.Unilever.co.id/id/brands/in/action/detail/Sariwangi/325427/>.
- Sudarmanto, (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pengajar.
- Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

## **LAMPIRAN**