

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SURYA SPEKTRUM INTI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana Program Studi Manajemen



Oleh:

REFA AZWARI
NIM: 2015511168

**PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
JAKARTA
2019**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : REFA AZWARI

NIM : 2015511168

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

Jakarta, 10 februari 2019

REFA AZWARI
NIM: 2015511168

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NamaMahasiswa : REFA AZWARI
NIM : 2015511168
Program : Sarjana Program StudiManajemen
JudulSkripsi : Pengaruh Kemampuan dan motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada pt surya spektrum inti

Jakarta, 10februari 2019

DosenPembimbing

ESWANTO SUGENG R.SE, M.M.

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA SPEKTRUM INTI**



REFA AZWARI
NIM: 2015511168

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Rabu tanggal 05 bulan Maret 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA

1. Dr. Slamet Ahmadi, MM
Ketua

Tanggal:

2. Susilowati Budiningsih, SH, MM
Anggota

Tanggal:

3. Dr. Anik Ariyanti, MM
Anggota

Tanggal:

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

Dr. Susanti widhiastuti, SE, MM

Tanggal:

ABSTRAK

kemampuan dan motivasi merupakan tiga dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Pt. Surya spektrum inti.

Untuk membuktikan pengaruh kedua yang dimaksud dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Surya spektrum inti

Penelitian dilakukan di Pt. Surya spektrum inti dengan mengambil 67 Karyawan sebagai sampel penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian.

Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linier ganda dan koefisien determinasi digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan empat temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Kemampuan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikan; 2) Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Kemampuan dan Motivasi.

Kata kunci :

Kemampuan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

ability and motivation are three of several factors that are thought to be relatively large in influencing Employee Performance at Pt. Solar spectrum core. To prove the influence of both, this research was conducted with the aim to determine the effect of Kemampuan and motivation on Employee Performance at Pt. Surys core spectrum

The research was conducted at Pt. Solar core spectrum by taking 67 employees as the research sample. Data retrieval is done by questionnaire instrument covered by five rating scales. The research was conducted quantitatively, namely by describing research data and conducting inference analysis. Multiple linear regression analysis and multiple determination coefficients are used as analysis tools while hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced four main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Ability has a significant influence on Employee Performance; 2) Motivation has an influence on employee performance significantly. Based on these findings, it is recommended that efforts to improve Employee Performance be made to improve Ability and Motivation.

Keywords :

Employee Ability, Motivation and Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt, karena hanya atas rahmat dan ridhonyamaka Skripsi dengan judul “Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Spektrum Inti” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak,

sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Eswato sugeng R SE, M.M., selaku pembimbing skripsi yang dengansabarmemberikan bimbingan dan dalam penyusunan skripsi
2. Dr. Susanti widhiastuti, S.E, MM, selaku Ketua Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA
3. Dr. Suyanto, SE, MM, selaku ketua STIE IPWIJA
4. Civitas Akademi STIE IPWIJA.
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.
6. Pimpinan dan Karyawan Pt. Surya spektrum inti yang telah meluangkan waktudan membantu kelancaran penelitian saya.

7. Keluargatercintaistriku Rani Adiningsih S.sos dan anak-anakku Nadya salsabila ivana putri, Khanza anindya ivana putri dan Darrel omar ivanfadillah dan alm ayahanda H Musanif dan ibuku hj Niswati yg tak henti hentinya mendoakan dansenantiasamemberikandukungandoronganseangat.

8. Pihaklain yang tidakdapatpenulissebutkansatupersatu.

Penulismenyadarimasihbanyakketerbatasanpadasusunantesissehinggakritikan saran sangatdiharapkan demi perbaikanpenulisanlaporanpenelitian di kemudiahari.Namundemikian, penulistetapberharapsemogahasilpenelitianinidapatmemberikanmanfaatbagiberbagai pihak yang berkepentingan.

Terimakasih.

Jakarta, 10Mei 2019

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRAC	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. LatarBelakang.....	1
1.2. PerumusanMasalah.....	3
1.3. TujuanPenelitian.....	3
1.4. ManfaatPenelitian.....	4
1.5. SistematikaPenulisan.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. LandasanTeori	6
2.2. PenelitianTerdahulu.....	38
2.3. KerangkaPemikiran	41
2.4. Hipotesis	44

BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.2. Disain Penelitian.....	45
3.3. Operasionalisasi Variabel	46
3.4. Metode Pengumpulan Data	47
3.5. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	48
3.6. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	50
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	56
4.2. Pembahasan Penelitian	78
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	82
5.2. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Rencana Penelitian.....	45
Tabel 3.2	Kerngka pemikiran.....	46
Tabel 3.3	Opersional Variabel.....	47
Tabel 4.1	Karekkteristi Responden.....	61
Tabel 4.2	Uji Validitas Variabel Kompensasi Langsung.....	63
Tabel 4.3	Uji reabilitas Variabel Kompensasi Langsung.....	64
Tabel 4.4	Uji Validitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung.....	65
Tabel 4.5	Uji reabilitas Variabel Kompensasi Tidak Langsung.....	66
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4.7	Uji reabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4.8	Deskripsi Kompensasi Langsung.....	69
Tabel 4.9	Deskripsi Kompensasi Tidak Langsung.....	69
Tabel 4.10	Deskripsi Kinerja Karyawan.....	69
Tabel 4.11	Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas.....	70
Tabel 4.12	Model Asumsi Autokorelasi.....	71
Tabel 4.13	Model Summary.....	73
Tabel 4.14	Anova.....	74
Tabel 4.15	Coefficientsa.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikiran.....	43
Gambar 4.1 Grafik karakteristik Responden.....	61
Gambar 4.2 Norma P-P Plot Uji Asumsi Normalitas.....	70
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Awal mulanya berkembang bisnis property dan mall di Indonesia. Berdiri sejak tanggal 10 September 1976 di Jakarta dan sekitarnya. Seiring berjalannya waktu perusahaan-perusahaan berhasil mengembangkan kawasan hunian dan komersial yang nyaman dan prestisius di Jakarta, Cinere, Sentul, Karawaci dan Cibubur. Perusahaan ini kemudian mengembangkan dan membangun tahap awal Plasa Cibubur tanggal 20 November 2001 dengan nama PT Surya Spektrum Inti (Plasa Cibubur). Memulai unit bisnisnya dalam bidang properti mall atau pusat perbelanjaan keluarga. Merupakan suatu tempat yang menyediakan konsep sebuah pusat perbelanjaan dengan berbagai fasilitas dan menyediakan tempat-tempat belanja kebutuhan sehari-hari baik bahan pokok sampai dengan kebutuhan lainnya seperti hiburan, tempat makan dan bioskop bagi anak-anak, remaja dan orang tua sehingga mereka sekeluarga nyaman dan terpenuhinya keinginan mereka dalam satu tempat yang sama, sehingga mereka merasa nyaman dan senang untuk melakukan aktivitas ditempat yang sama. Dari sinilah muncul ide dan peluang bisnis untuk mengembangkan dan menyediakan tempat dan mall sebagai pusat perbelanjaan yang memfasilitasi dan memadukan agar kebutuhan semua anggota keluarga terpenuhi.

Persaingan pun ketat dengan berkembangnya kehidupan dan kebutuhan hidup masyarakat yang makin meningkat gaya hidup dan *trend* belanjapun

berkembang pesat sesuai perkembangan zaman saat ini. Kecenderungan cara berbisnis pun berubah. Pebisnis pun semakin diuntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam menyediakan tempat pusat perbelanjaan dan tempat hiburan menyenangkan dan memenuhi kebutuhan setiap anggota keluarga. Dengan demikian persaingan terjadi secara positif dan membuka peluang bagi pengusaha-pengusaha kecil untuk lebih berkembang untuk terus berinovasi dan kreatif dalam menyediakan tempat dan fasilitas yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan setiap keluarga.

Jika kita lihat dewasa ini kebutuhan akan sandang dan kebutuhan manusia akan selalu ingin berpenampilan *up to date* (lagi tren saat ini/terbaru) dan membuat manusia tidak berhenti dan merasa puas akan apa yang mereka miliki saat ini. Hal yang demikian membuat pengusaha-pengusaha mall dan property semakin menunjukkan kebolehannya dalam menciptakan kreasi dan tempat yang nyaman untuk keluarga berbelanja sambil bermain, *hang out*, nonton, hiburan atau sekedar jalan-jalan cuci mata dan menjadi sarana hiburan yang nyaman dengan fasilitas yang baik dan harga yang terjangkau. Seperti Plasa Cibubur yang telah mengembangkan dan memberikan pelayanan terbaiknya kepada konsumen, menurut Owner PT Surya Spektrum Inti Bp Drs H Deddy Suryadi. Kehadiran Plasa Cibubur ditengah kawasan kota Cibubur yang berkembang dan menyediakan *one stop shopping* bagi masyarakat kawasan tersebut. Di Plasa Cibubur terdapat supermarket, XXI, restoran keluarga, toko sepatu, toko buku, salon, HP centre dan fasilitas perbankan seperti ATM centre dan pengembangan sarana hiburan lainnya.

Pada hakekatnya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting didalam suatu perusahaan. Selain itu manusia diperlukan sebagai faktor penggerak terhadap komponen - komponen lainnya yang terdapat dalam suatu perusahaan Tanpa peranan manusia kegiatan organisasi tidak dapat dilaksanakan.

Bedasarkan misi dan visi yang dimiliki PT. Surya Spektrum Inti maka perlu ditetapkan strategi perusahaan yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawannya untuk dapat bersaing secara global, mengingat banyak pesaing dalam bidang property membuat PT. Surya Spektrum Inti harus berbenah diri dengan meningkatkan kinerja karyawannya melalui strategi yang tepat untuk proses efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam mencapai keunggulan bersaing.

Bedasarkan alasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis memilih judul
 “PENGARUH KEMAMPUAN DANMOTIVASI
 TERHADAPKINERJAKARYAWAN PT SURYA SPEKTRUM INTI”

1.2. Rumusan masalah

Bedasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas,maka permasalahan umum penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap karyawan di PT Surya Spektrum Inti.

Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Spektrum Inti ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Spektrum Inti ?

1.3. Tujuan penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka tujuan umum penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Spektrum Inti. Tujuan tersebut selanjutnya diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Spektrum Inti
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Spektrum Inti

1.4. Manfaat penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang Mall dan property.
 - b. Hasil penilaian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian yang akan dilakukan penelitian dibidang property khususnya yang berkaitan dengan kemampuan, motivasi dan kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan - kebijakan yang berhubungan

dengan kemampuan dan motivasi dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Surya Spektrum Inti.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan atau menginspirasi untuk karyawan yang berada di PT. Surya Spektrum Inti

1.5. Sistematika penulisan

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

Bab 1 merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori mengenai kemampuan dan motivasi kinerja karyawan.

Bab 3 merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sample, metode pengumpulan data dan metode analisa data.

Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum PT. Surya spektrum inti, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

Bab 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka Penelitian

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan dan bagian dari suatu perusahaan.

Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang berkerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Pada hakikatnya, SDM atau Sumber Daya Manusia adalah orang - orang yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu manusia yang memiliki SDM bagus biasanya diharapkan mampu berkontribusi terhadap perusahaan dimana itu bekerja.

Sedangkan pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) secara umum dibagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia secara makro dan sumber daya manusia secara mikro.

1. Sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk di usia produktif yang ada di sebuah negara.

2. Sumber daya manusia mikro lebih kecil cakupannya yaitu hanya sebatas individu yang bekerja pada sebuah institusi atau Perusahaan.

Menurut marwansyah (2012: 8-9): didalam manajemen sumberdaya manusia, terdapat sejumlah fungsi operasional, yaitu: Perencanaan sumberdaya manusia, rekrumen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia.

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Gomes (2003: 4) yang menyatakan bahwa: Aktivitas - aktivitas yang berkaitan dengan MSDM ini secara umum mencakup rancangan organisasi, staffing, sistem reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan compliance, manajemen performansi, pengembangan pekerja dan organisasi, dan komunikasi hubungan masyarakat.

Berdasarkan kedua uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi dan aspek manajemen sumber daya manusia mengatur masalah imbalan dan penilaian sumber daya manusia. Dengan kata lain bahwa pemberian kompensasi dan kinerja Karyawan merupakan bagian dari fungsi dan aspek manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2011: 2): Manajemen sumber daya manusia (human resources management) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan Mondy dan Noe (Marwansyah, 2000: 4) mendefinisikan bahwa: Manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dari kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah semua kegiatan manajemen yang mengarah pada peningkatan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi.

2.1.1.1. Proses Penyusunan Personalia (SDM)

Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia. Proses penyusunan personalia (staffing process) dapat dipandang sebagai serangkaian kegiatan yang dilaksanakan terus menerus untuk menjaga pemenuhan kebutuhan personalia organisasi dengan orang - orang yang tepat dalam posisi - posisi tepat dan pada waktu yang tepat.

Menurut Handoko (2012: 6-9), fungsi - fungsi personalia, yaitu: penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan. Meskipun setiap manajer mengemban tanggung jawab atas fungsi - fungsi tersebut sebagai bagian pekerjaan mereka, ada sejumlah kegiatan personalia khusus yang diterjemahkan dari berbagai fungsi itu, yang menjadi tugas manajer personalia, yaitu:

1. Penarikan

Manajer SDM berusaha untuk memperoleh para pelamar pekerjaan yang “qualified” untuk memenuhi kebutuhan SDM perusahaan.

2. Seleksi

Adalah Suatu proses memilih dan menyeleksi orang - orang yang memenuhi spesifikasi kebutuhan perusahaan.

3. Pengembangan

Merupakan program mengajarkan berbagai keterampilan baru kepada para karyawan agar mereka terus berkembang dan update serta tidak menjadi ketinggalan dan untuk memenuhi keinginan - keinginan karier mereka.

4. Pemeliharaan

Pemberian balas jasa dan penghargaan, yang disediakan bagi karyawan sebagai kompensasi pelaksanaan kerja dan sebagai motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya di waktu yang akan datang.

5. Penggunaan

Proses ini mencakup kegiatan perencanaan karier, perluasan pekerjaan, dan audit personalia.

Dressler (2004), menjelaskan fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keamanan, dan masalah keadilan melalui:

1. Melakukan analisis pekerjaan (menentukan pekerjaan setiap karyawan)
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan
3. Memilih calon karyawan
4. Mengarahkan dan melatih karyawan - karyawan baru
5. Mengatur upah dan gaji (memberikan kompensasi kepada karyawan)
6. Memberikan insentif dan keuntungan

7. Menilai prestasi
8. Berkomunikasi (mewawancarai, memberikan konseling, mendisiplinkan)
9. Melatih dan mengembangkan para manajer
10. Membangun komitmen karyawan.

menurut Sutrisno (2010: 9-11) menyebutkan Fungsi - Fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan dan pengadaan
4. Pengendalian
5. Pengembangan
6. Kompensasi
7. Pengintegrasian
8. Pemeliharaan
9. Kedisiplinan
10. Pemberhentian

Dengan demikian penulis menyimpulkan kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah segala tindakan yang dilakukan guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif serta efektif bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan

2.1.2. Kemampuan

2.1.2.1. Pengertian Kemampuan

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya dan merupakan suatu keadaan yang ada pada diri karyawan yang secara sungguh - sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya masing – masing sehingga menghasilkan hasil yang memuaskan dan bermanfaat bagi suatu perusahaan.

Robbins (2008:57) menjelaskan bahwa “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya”.

Sedangkan menurut Handoko (2001:117) menjelaskan tentang “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan.

Saya menyimpulkan dari dua teori diatas bahwa kemampuan adalah kapasitasdalam menyelesaikan pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri karyawan yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Blanchard dan Hersey, 1995:5-6). Dalam pembentukannya, Kemampuan Kerja mengacu kepada beberapa indikator menurut Blanchard dan Hersey (1995:5-6)antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis,
dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
2. Kemampuan konseptual
dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.
3. Kemampuan sosial
dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

(Robbins, 2008) menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua faktor,

yaitu:

1. Kemampuan intelektual (*Intellectual ability*)
Merupakan kemampuan melakukan aktivitas secara mental.
2. Kemampuan fisik (*Physical ability*)
Merupakan kemampuan melakukan aktivitas berdasarkan stamina kekuatan dan karakteristik fisik.

Sedangkang menurut (Mangkunegara, 2000) menyatakan bahwa,

“Kemampuan (*ability*) sama dengan pengetahuan dan keterampilan.

Robbins (2007:348) Kemampuan merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Menurut Sigit (2003:24), kemampuan dapat diartikan sebagai bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang diperoleh sejak lahir, belajar dan dari pengalaman.

Selanjutnya Winardi (2004:201), mengartikan sebuah kemampuan (*Abilit*) merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik.

Menurut Sampurno (2011:40) kemampuan merepresentasikan / menjelaskan seperangkat sumber terintegrasi yang digunakan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas penting.

2.1.2.2. Macam – Macam Kemampuan Kerja

1. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi “Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok”, (Robbins, 2008:67).

2. Kemampuan Fisik

Robbins (2008:61) menjelaskan bahwa kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa

yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

2.1.2.3. Jenis - Jenis Kemampuan

Setiap organisasi pasti mengharapkan dan berupaya sekuat tenaga untuk dapat mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan sebelumnya. Meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalannya mencapai tujuan tersebut, namun untuk sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat didalamnya.

Baik sebagai karyawan bagian bawah, menengah, maupun yang menduduki jabatan pemimpin Senada dengan penjelasan mengenai pengertian kemampuan diatas, menurut Greenberg dan Baron kemampuan merupakan kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas, sedangkan Colquitt, LePine, dan Wesson membagi 14 kemampuan dalam tiga kategori, yaitu : *cognitive, emotional, dan physical*. Secara bersama-sama kemampuan ini menunjukkan pada *what people can do*, apa yang dapat dilakukan orang. Hal ini untuk membedakandengan kepribadian yang menunjukkan *what people are like*, seperti apa orang itu.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat bermacam-macam jenis kemampuan, yaitu:

a. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, seperti berpikir, menalar, dan memecahkan

masalah. Setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kemampuan intelektual yang berbeda. Karena setiap pekerjaan tertentu memerlukan kemampuan intelektual yang sesuai untuk mendapatkan hasil dengan efektif. Menurut Robbins terdapat lima dimensi kemampuan intelektual, yaitu:

1. Kecerdasan *numeric* (kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat).
2. Pemahaman *verbal* (kemampuan memahami apa yang dibaca atau di dengar serta hubungan kata satu sama lain).
3. Penalaran *induktif* (kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut).
4. Penalaran *deduktif* (kemampuan mengenakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen)
5. Ingatan (kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu).

b. Kemampuan *kognitif*

Kemampuan ini menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah. Kemampuan kognitif sangat relevan dengan pekerjaan, karena menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah. Terdapat lima tipe kemampuan kognitif,

1. *Verbal ability*, seperti kemampuan mengkomunikasikan gagasan baik dengan berbicara maupun dengan tertulis.

2. *Quantitative ability*, kemampuan memilih dan mengaplikasikan formula untuk menyelesaikan masalah yang menyangkut angka.
3. *Reasoning ability*, merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pengertian dan menyelesaikan masalah dengan menggunakan wawasan, aturan dan logika.
4. *Spatial ability*, kemampuan ini berkaitan kemampuan visual, seperti mampu melakukan imajinasi bagaimana sesuatu yang terpisah akan terlihat apabila ditempatkan bersama dengan cara tertentu, contoh seorang arsitek.
5. *Perseptual ability*, kemampuan ini berkenaan dengan mampu mengambil pola informasi dengan cepat meskipun terdapat informasi yang mengganggu, atau bahkan tanpa cukup informasi.

c. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang bermacam-macam. Jadi kemampuan ini lebih pada menuntut stamina dan ketangkasan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

d. Kemampuan Emosional

kemampuan ini lebih pada kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri, sehingga ketika terjadi masalah tidak akan mengganggu kinerjanya maupun orang lain yang ada disekitarnya, dengan demikian orang tersebut dapat mengendalikan emosinya.

2.1.2.4. **Komponen Kemampuan**

Menurut Schumacher, ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia, yaitu:

- a. Keterampilannya.
- b. Kemampuannya.
- c. Etos Kerjanya.

Kutipan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Keterampilannya

Keterampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

2. Kemampuannya

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan, semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

3. Etos kerjanya.

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka diketahui bahwa tanpa ketiga komponen tersebut, semua kemampuan karyawan tetap terpendam, tidak dapat

dimanfaatkan, dan tetap menjadi potensi belaka. Jika diperhatikan, ketiga komponen tersebut memang berada dalam diri setiap manusia, maka dengan peningkatan kemampuan kerja diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.2.5. Faktor- faktor Mempengaruhi Kemampuan

Menurut Nitisemito (2005:66), faktor yang mempengaruhi kemampuan Individu antara lain:

a. Pendidikan dan pelatihan

Dalam pelatihan sangat penting untuk diketahui setiap tahap yang berkaitan dengan bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut, kita tidak dapat berasumsi bahwa peserta pelatihan dapat mengerjakan sesuatu tanpa harus diberitahu terlebih dahulu. Salah satu sumber materi pelatihan adalah job description, ataupun pengertiannya uraian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pegawai sehingga seluruh pekerjaan pada bidang tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

b. Gizi dan kesehatan

Bagi perusahaan sangat penting untuk memperhatikan gizi dan kesehatan tenaga kerja. Gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang semakin tinggi pula produktifitas kerjanya. Fasilitas dan pelayanan kesehatan

mencakup pengeluaran yang mempengaruhi harapan hidup, kekuatan dan stamina, tenaga serta vitalitas tenaga kerja.

Faktor - faktor Pendukung Kemampuan Individu Menurut Sampurno (2011:50), kemampuan individu saling berkaitan dengan sumber daya, strategi dan keunggulan kompetitif. Kualitas dan kapasitas sumber daya organisasi sangat menentukan kemampuan. Faktor pendukung kemampuan sendiri berupa sumber daya wujud (*tangible*), seperti keuangan, dan fisik (gedung, peralatan dll), sumber daya nirwujud (*intangiblesources*), seperti teknologi, reputasi, budaya dan sumber daya manusia (*human capital*), seperti keterampilan dan motivasi.

Menurut Leonard dan Barton dalam Kusumasari (2014:46) ada empat dimensi

Yang saling berkaitan sebagai penunjang kemampuan individu, yaitu:

- a. Dimensi pengetahuan dan keterampilan.

Dimensi ini merupakan dimensi yang paling sering dikaitkan dengan kemampuan yang paling sesuai dengan pengembangan organisasi.

- b. Pengetahuan dan keterampilan yang melekat pada sistem teknis.
- c. Proses penciptaan pengetahuan dan kontrol yang dipandu oleh sistem manajerial.
- d. Nilai dan norma yang berkaitan dengan berbagai jenis pengetahuan yang terwujud dan melekat dengan proses penciptaan dan pengendalian pengetahuan.

Cigler dalam Kusumasari (2014:47). ,mendefinisikan kemampuan sebagai Kapasitas dan dalam hal kapasitas, pemerintah daerah harus memiliki kapasitas keuangan,teknis, hukum, sumber daya manusia, politik dan kelembagaan untuk melakukan kegiatan di semua tahapan rutin kondisi darurat.

2.1.2.6. Indikator Kemampuan

Menurut Thomson dan Strickland dalam Sampurno (2011:63) menjelaskan, untuk menganalisis kekuatan dan kemampuan sumberdaya pegawai dalam organisasi, aspek – aspek yang perlu mendapat perhatian antara lain adalah:

a. Keterampilan atau keahlian

Mencakup antara lain kekuatan dalam keahlian, layanan Prima, iklan yang unik dan menarik. Keterampilan dan keahlian ini perlu di proteksi oleh perusahaan sehingga tidak mudah ditiru oleh kompetitor.

b. Aset fisik yang bernilai

Mencakup antara lain fasilitas produksi dengan peralatan yang baik, fasilitas distribusi yang luas, network dan sistem informasi.

c. Aset sumber daya manusia

Mencakup antara lain pekerja yang berpengalaman dan *capable*, pekerja yang berbakat di area kunci, pekerja yang energik dan bermotivasi tinggi. Dalam konteks ini perlu diperhatikan apakah perusahaan memberikan peluang yang memadai bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

d. Aset organisasi yang bernilai

Systemcontrol yang berkualitas sistem teknologi yang mumpuni, aset organisasi ini sangat penting karena berkaitan dengan kecepatan perusahaan dalam menangani permasalahan yang telah dan yang akan dihadapi untuk kemudian mengambil keputusan yang tepat dan cepat.

e. Kemampuan bersaing

Mencakup antara lain kemampuan perusahaan dalam waktu relatif pendek meluncurkan produk baru, kemitraan yang kuat dengan pemasok kunci, dan yang terpenting adalah merespon perubahan yang terjadi pada kondisi pasar dan kemampuan yang terlatih baik dalam melayani pelanggan.

f. Aliansi dan kerjasama

Kolaborasi kemitraan dengan pemasok dan pemasaran dapat memperkuat daya saing perusahaan. Hubungan perusahaan dengan pemasok dan pemasaran sangat strategis karena dengan kemitraan yang baik dan saling menguntungkan akan dapat menciptakan keunggulan bersaing.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Robbins dan Judge (2015:127), menyatakan “Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”.

Menurut Hasibuan (2014:219), menyatakan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Uno (2010:10), menyatakan “Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku”. Kemudian menurut Buchari (2002:70), mendefinisikan “Motivasi sebagai keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, menggerekkkan usaha, dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk dengan kemauan keras bagi seseorang untuk berbuat sesuatu yang selalu terkait dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dari masing-masing anggota.”

Menurut Greenberg dan Baroon dalam Wibowo (2014:322), “Motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan(*arouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan” Dari definisi diatas ada beberapa pendapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya.

2.1.3.2. Kriteria Motivasi

Kriteria motivasi kerja karyawan yang baik adalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerjasecara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkanmotivasi para pekerja.

3. Supervisi yang baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

4. Ada jaminan karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan

merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

6. Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

2.1.3.3. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2009:146) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan juga kepuasan kerja diantara para karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Mempertahankan kestabilan di dalam perusahaan.
4. Meningkatkan sikap disiplin para karyawan.
5. Pengadaan karyawan yang efektif.
6. Menciptakan suasana dan juga hubungan kerja yang baik antar atasan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, serta partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan juga bahan baku.

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) tujuan motivasi yaitu “Kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan bagi organisasi, ketekunan (*persistence*) mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka”.

Menurut Hasibuan (2014:221) tujuan motivasi yaitu “Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

Kesimpulan dari tujuan motivasi di atas adalah membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.1.3.4. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi

Menurut Rivai (2004:241-242), prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan:

1. Prinsip Partisipasi

Atasan sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikutberpartisipasi di dalam menentukan tujuan kerja yang ingin dicapai.

2. Prinsip komunikasi

Karyawan sebaiknya diberi informasi tentang segala sesuatu yangberhubungan dengan usaha pencapaian tugas.

3. Prinsip mengakui andil yang dimiliki karyawan

Motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan apabila atasan selalu bersedia untuk mengakui karyawan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Manajer perlu memberikan otoritas kepada karyawan untuk memutuskan sesuatu yang mempengaruhi hasil kerja. Lebih banyak atasan mengizinkan karyawan untuk membuat keputusan- keputusan sendiri, sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Lebih banyak karyawan akan merasa sangat terlibat secara emosional dengan tujuan yang akan dicapai.

5. Prinsip memberikan perhatian timbal balik

Dengan menunjukkan perhatian yang tulus terhadap keinginan dan tujuanyang ingin dicapai karyawan, maka atasan telah berusaha menaikkankeinginan karyawan untuk menunjukkan pula perhatiannya dalam menolongperusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.3.5. Teori Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014:228), mengemukakan Herzberg's *two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. Faktor *Higienis (Hygiene Factor/Maintenance Factors)*

Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal:

a. Gaji (*salaries*)

Menurut Mardi (2014:107) gaji adalah “Sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan”.

b. Kondisi kerja (*work condition*)

Menurut Mangkunegara (2013:105) kondisi kerja adalah “Semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)

Menurut Siagian (2012:290), kebijakan dan administrasi perusahaan adalah “Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan”.

- d. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Menurut Siagian (2012:290), hubungan antar pribadi adalah “Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerjalain”.

- e. Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Menurut Siagian (2012:290) kualitas supervisi adalah “tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja”. Hilangnya Faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers=faktor higienis/hygiene factor*) dan tingkat absensi serta turnover karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahanbekerja bawahan dapat ditingkatkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation factors*)

Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi

yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi:

a. Prestasi (*achievement*)

Menurut Hasibuan (2014:160), "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

b. Pengakuan (*recognition*)

Menurut Siagian (2012:290), "Pengakuan adalah besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja".

c. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Menurut Siagian (2012:290), "Pekerjaan itu sendiri adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya".

d. Tanggung jawab (*responsibility*)

Menurut Siagian (2012:290), "Tanggung jawab adalah besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja".

e. Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Menurut Siagian (2012:290), "Pengembangan potensi individu adalah besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat".

Tabel 2.1.

Teori Motivasi “Dua Faktor Fredrick Hezberg”

Faktor Intrinsik / Faktor Motivasi Faktor Ekstrinsik / Faktor Higienis

1.Prestasi	1. Gaji
2.Pengakuan/Penghargaan	2. Kondisi Kerja
3.Pekerjaan itu sendiri	3. Kebijakan dan Administrasi
4.Tanggung jawab	4. Hubungan antar Pribadi
5.Pengembangan Potensi Individu	5. Kualitas Supervisi

Sumber : Robbins (2010:112)

Menurut Robbins dan Coulter (2010:112) teori dua faktor Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor instrinsik terkait dengan kepuasan

kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas) atau tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka. Ia menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang saat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari jawaban secara konsisten berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

Selain itu Herzberg yakin data menunjukkan bahwa lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan, seperti yang selama ini diyakini. Menghilangkan karakteristik yang tidak memuaskan dari suatu pekerjaan belum tentu membuat

pekerjaan itu lebih memuaskan (atau memotivasi).

Herzberg percaya bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu para manajer yang berusaha untuk menghilangkan factor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor higienis (*hygiene*) ketika faktor-faktor ini memadai, orang tidak akan puas, tetapi mereka juga tidak akan puas (atau termotivasi). Untuk memotivasi orang, Herzberg menyarankan untuk menekankan motivator.

2.1.3.6. Motivasi Terkait Dengan Kinerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:202), seperti yang di kutip oleh Wibowo dalam buku Manajemen Kinerja (2016:331), membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

1. *Needs* (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis psikologis yang menimbulkan perilaku.

2. *Job Design* (Desain Pekerjaan)

Merupakan konten atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan untuk desain kerja adalah *scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja) dan *job enrichment* (pengkayaan kerja).

3. *Satisfaction* (Kepuasan)

Kepuasan kerja adalah respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

4. *Equity* (Keadilan)

Merupakan model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial atau hubungan memberi dan menerima. Komponen utama terkait akan pertukaran antara pemberi kerja dan pekerja adalah inputs dan outcomes. Sebagai inputs adalah pekerja, untuk mana mereka menghasilkan hasil, termasuk pendidikan, pengalaman, keterampilan dan usaha. Disisi outcomes dari pertukaran, organisasi mengusahakan pembayaran, tunjangan tambahan dan *rekognisi*. *Outcomes* ini bervariasi sangat luas tergantung pada organisasi dan tingkatannya.

5. *Expectation* (Harapan)

Orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Persepsi memegang peranan sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku. Biasanya dapat digunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus dilakukan.

6. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

1) *Goals direct attention*, tujuan yang secara pribadi bermakna cenderung fokus pada satu perhatian pada apa yang relevan dan penting.

2) *Goals regulate effort*, tidak hanya tujuan membuat kita mengerti secara selektif, mereka juga memotivasi kita untuk bertindak. Tingkat usaha dikeluarkan secara proporsional dengan kesulitan tujuan.

- 3) *Goals increase persistence*, ketekunan merupakan usaha yang dikeluarkan pada tugas selama perpanjangan periode waktu. Orang yang tekun cenderung melihat hambatan sebagai yang harus diatasi daripada sebagai alasan untuk gagal.
- 4) *Goals foster strategies and action plans*, tujuan dapat membantu karena tujuan mendorong orang mengembangkan strategi dan rencana aksi yang memungkinkan mencapai tujuan mereka.

Pemberian motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha memenuhi kebutuhan karyawannya. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai maksud dan tujuan. Tujuan umum karyawan pada umumnya akan mengharapkan adanya dukungan semangat berupa motivasi. Sedangkan maksud dari karyawan bekerja pada suatu perusahaan agar terpenuhi kebutuhan hidupnya. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu dalam motivasi kerja.

2.1.3.7. Indikator motivasi

Ada beberapa Indikator Motivasi Kerja. Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah

menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama (Siswanto Hadiwiryono, 2003).

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja dalam bahasa Inggrisnya adalah *performance*. Dalam bahasa Indonesia istilah kinerja selalu digunakan secara bergantian dengan unjuk kerja. Di dalam skripsi ini, kedua istilah tersebut juga digunakan secara bergantian. Namun, istilah yang standar digunakan dalam skripsi ini adalah kinerja. Penggunaan istilah unjuk kerja terutama bila rujukan atau referensi yang digunakan untuk penjelasan tentang kinerja menggunakan istilah unjuk kerja. Misalnya, Levinson (Marwansyah, 2012: 229) menggunakan istilah unjuk kerja untuk istilah yang sama dengan kinerja.

Di dalam bidang keilmuan, istilah kinerja kini lebih banyak didominasi oleh bidang manajemen dan administrasi sehingga definisi definisi kinerja selalu diarahkan pada bidang-bidang tersebut. Levinson dalam Marwansyah (2012: 229), misalnya menjelaskan bahwa kinerja (di dalam buku digunakan istilah “unjuk kerja”), merupakan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan - kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan

kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur Karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari Karyawannya. terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi merupakan asset berharga bagi perusahaan. Istilah SDM mencakup semua yang terdapat dalam diri manusia yang antara lain terdiri atas dimensi-dimensi berikut : fisik manusia, psikis manusia, sifat atau karakteristik manusia, pengetahuan dan keterampilan manusia, dan pengalaman manusia.(Wirawan, 2012: 1).

Sementara itu menurut Gomes (2003: 142) mengatakan bahwa kinerja adalah: catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil karya atau kerja yang diperoleh karyawan dalam usaha dalam pencapaian tujuan atau pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran yang berlaku dan dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi.

Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012: 9) yaitu sebagai berikut: “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Marwansyah (2012: 229), menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya. dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

2.1.3.2. Faktor – Faktor Pencapaian Prestasi Kinerja

Faktor - faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2012: 16-17) adalah sebagai berikut:

1. faktor induvidu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untu mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara

lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001) antara lain:

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja).

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

2. Pendidikan.

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

3. Keterampilan.

Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan.

4. Kepemimpinan.

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

5. Tingkat penghasilan.

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6. Kedisiplinan.

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

7. Komunikasi.

Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

8. Sarana dan prasarana.

Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.

9. Kesempatan berprestasi.

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2002: 67-68) ada 2 faktor yang mempengaruhi

Kinerja, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan Karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya Karyawan yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh

karena itu, Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang Karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini merupakan kondisi mental, mampu secara fisik memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.4.3. Pengukuran Kinerja

Tercapainya tujuan lembaga atau organisasi atau perusahaan hanya dimungkinkan jika para pelaku karyawan yang ada di dalam lembaga, organisasi, atau perusahaan tersebut berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan baik, kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik.

Ukuran-ukuran dari Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Gomes (2003: 142) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut:

1. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. *Job Knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*: keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas - tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal Qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012: 9) yaitu sebagai berikut: “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun aspek - aspek standar kinerja menurut Mangkunegara (2012: 17-19) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

Aspek kuantitatif meliputi: Proses kerja dan kondisi pekerjaan, Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi: Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, Tingkat kemampuan dalam bekerja, Kemampuan menganalisis data/informasi,

kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

2.1.4.4. Tujuan Dan Kegunaan Penilaian Kinerja.

Tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2007) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.4.5. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat yang dapat diambil dari adanya penilaian Kinerja menurut T.Hani handoko (2001: 135) sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan - keputusan penempatan
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karier
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Ketidak akuratan informasional
8. Kesalahan - kesalahan desain pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang adil
10. Tantangan-tantangan eksternal

Meskipun penilaian Kinerja mempunyai banyak manfaat, namun masih banyak pimpinan yang tidak bersedia melakukan. Adapun penyebabnya (Panggabean: 2002) antara lain :

1. Pihak penilai tidak merasa memiliki, karena mereka tidak dilibatkan dalam menentukan sistem penilaian, tidak dilatih untuk dapat menggunakan sistem yang ada dan usulan terhadap sistem yang ada tidak diperhitungkan.
2. Adanya keterlibatan secara pribadi. Pimpinan enggan memberikan nilai yang buruk kepada karyawan khususnya orang yang disukai secara pribadi.
3. Penilaian yang buruk cenderung menimbulkan reaksi untuk bertahan atau bermusuhan daripada untuk mendorong meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pimpinan maupun bawahan menyadari bahwa penilaian yang buruk akan mempengaruhi karir seseorang.

5. Dalam kenyataannya proses penilaian Kinerja tidak dimanfaatkan untuk menentukan kebijaksanaan dalam pemberian penghargaan.
6. Adanya keraguan dari pimpinan untuk memberikan penilaian yang buruk karena takut tidak mampu untuk memilih dan mengembangkan karyawan.

Bagi karyawan, penilaian Kinerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka, karena dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh organisasi dengan sewajarnya dan kelemahan - kelemahan yang ada dalam individu karyawan dapat diketahui. Kelemahan - kelemahan tersebut harus diterima secara sadar oleh karyawan sebagai suatu kenyataan dan pada akhirnya akan menimbulkan dorongan untuk memperbaiki diri.

2.1.4.6. Indikator Kinerja

Menurut Fuad Mas'ud (2004) menyatakan ada lima indikator kinerja Karyawan secara individu, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

4. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.

5. Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada perusahaan

2.2. Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Widiaswari (2011)	Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota	Kemampuan dan Kinerja	Hubungan variabel kinerja dengan kemampuan kerja menunjukkan hubungan positif namun lemah 0,420 dan berpengaruh signifikan 0,001. Indikator yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja masing-masing 0,436 dan 0,424	Terdapat variabel kemampuan dan kinerja.	terdapat perbedaan variabel motivasi

Setiyoningsi (2011)	Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada Poultry Shop UD Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar)	Motivasi, Kemampuan Dan Kinerja	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebesar 37,1% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,038 < 0,05$. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebesar 46,8% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,010 < 0,05$. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebesar 55,8% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,001 < 0,05$. Kompensasi sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerjahubungan erat terhadap tingkat kinerja dosen (Y)	Terdapat variabel motivasi, kemampuan dan kinerja	Tidak terdapat perbedaan variabel
Saragih 2009	Analisis FaktorFaktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PTPN III PKS Rambutan T.Tinggi	Kinerja	Faktor psikologis memiliki pengaruh paling besar dengan bobot prioritas 39.29%. Faktor organisasi berada di urutan kedua dengan bobot prioritas 31.93% dan di urutan ketiga adalah faktor individu dengan bobot prioritas 28.88%. Sub-sub faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang memiliki bobot prioritas tertinggi adalah kepemimpinan dari faktor organisasi dengan bobot prioritas 13.51%. Sub faktor yang memiliki pengaruh dominan lainnya adalah motivasi (12.9%), kepuasan kerja (12%) dari faktor psikologis,	terdapat variabel kinerja	Terdapat perbedaan variabel kemampuan dan motivasi

			sistem penghargaan (8.93%) dari faktor organisasi, pengalaman kerja (8.14%), keterampilan (7.78%) dan kemampuan (6.64%) masing-masing dari faktor individu		
Ndarjanti dan Bodroastuti 2012	Pengaruh Kemampuan Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja	Kemampuan, Usaha Dukungan Organisasi dan Kinerja	Koefisien regresi positif dari kemampuan (X1), usaha (X2) dan dukungan organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa jika variabel kemampuan, usaha dan dukungan organisasi meningkat, kinerja staf akan meningkat juga. Berdasarkan uji hipotesis baik sebagian atau simultan, upaya dan dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja Biro Akademik dan Administrasi staf Universitas Diponegoro	Terdapat variabel kompensasi dan kinerja	Terdapat perbedaan variabel Motivasi

Sumber: Dari jurnal.

Widiaswari 2011 Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota Hubungan variabel kinerja dengan kemampuan kerja menunjukkan hubungan positif namun lemah 0,420 dan berpengaruh signifikan 0,001. Indikator yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah tingkat pendidikan dan pengalaman

Setiyoningsih 2011 Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada Poultry Shop UD Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar)

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebesar 37,1% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,038 < 0,05$. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebesar 46,8% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,010 < 0,05$. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebesar 55,8% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,001 < 0,05$. Kompensasi sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja

Saragih 2009 Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PTPN III PKS Rambutan T.Tinggi Faktor psikologis memiliki pengaruh paling besar dengan bobot prioritas 39.29%. Faktor organisasi berada di urutan kedua dengan bobot prioritas 31.93% dan di urutan ketiga adalah faktor individu dengan bobot prioritas 28.88%. Sub-sub faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang memiliki bobot prioritas tertinggi adalah kepemimpinan dari faktor organisasi dengan bobot prioritas 13.51%. Sub faktor yang memiliki pengaruh dominan lainnya adalah motivasi (12.9%), kepuasan kerja (12%) dari faktor psikologis, sistem penghargaan (8.93%) dari faktor organisasi, pengalaman kerja (8.14%), keterampilan (7.78%) dan kemampuan (6.64%) masing-masing dari faktor individu

Indarjanti dan Bodroastuti 2012 Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Koefisien regresi positif dari kemampuan (X1), usaha (X2) dan dukungan organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa jika variabel kemampuan, usaha dan dukungan organisasi meningkat, kinerja staf akan meningkat juga. Berdasarkan uji hipotesis baik

sebagian atau simultan, upaya dan dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja Biro Akademik dan Administrasi staf Universitas Diponegoro

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut tingkat kinerja karyawan yang berada di PT Surya spektrum inti dan dari beberapa faktor membuat penulis ingin meneliti apakah terdapat pengaruh dari kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Surya spektrum inti kertekaitan antara masing – masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya dan merupakan suatu keadaan yang ada pada diri karyawan yang secara sungguh - sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya masing – masing sehingga menghasilkan hasil yang memuaskan dan bermanfaat bagi suatu perusahaan.

Indarjanti dan Bodroastuti 2012 Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Koefisien regresi positif dari kemampuan (X1), usaha (X2) dan dukungan organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa jika variabel kemampuan, usaha dan dukungan organisasi meningkat, kinerja staf akan meningkat juga. Berdasarkan uji hipotesis baik sebagian atau simultan, upaya dan dukungan

organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja Biro Akademik dan Administrasi staf Universitas Diponegoro

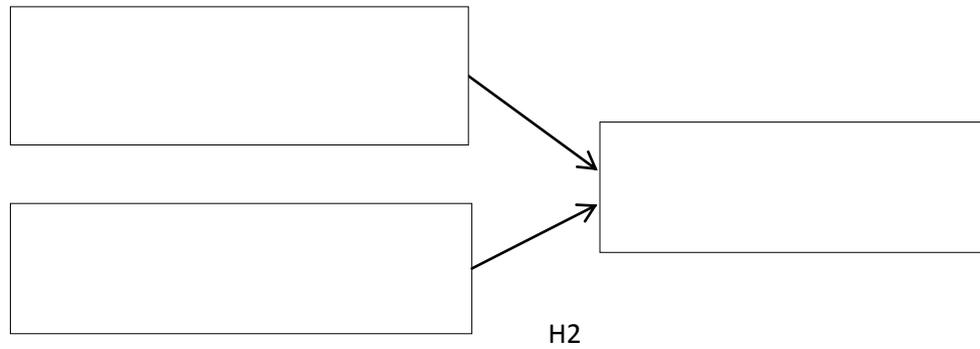
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Setiyoningsih 2011 Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada Poultry Shop UD Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebesar 37,1% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,038 < 0,05$. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebesar 46,8% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,010 < 0,05$. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebesar 55,8% dan signifikan dengan angka signifikansi $0,001 < 0,05$. Kompensasi sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja

Bedasarkan uraian diatas, maka kerangka pengaruh antara variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Alur Pikir



Alur	Sumber
Kemampuan → Kinerja karyawan	Blanchard dan Hersey (1995:5-6) Robbins (2008:57) Mangkunegara (2012:17-19) Levinson (Marwansyah, 2012: 229).
Motivasi → kinerja karyawan	Robbins dan Judge (2015:127) Hasibuan (2014:219) Mangkunegara (2012:17-19) Levinson (Marwansyah, 2012: 229).
kemampuan + motivasi → Kinerja karyawan	Hasibuan (2014:219), Robbins (2008:57) Mangkunegara (2012:17-19) Levinson (Marwansyah, 2012: 229).

2.4. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Spektrum Inti. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Spektrum Inti.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Spektrum Inti.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT Surya Spektrum Inti penelitian dilaksanakan selama 3(tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1.
Rencana penelitian

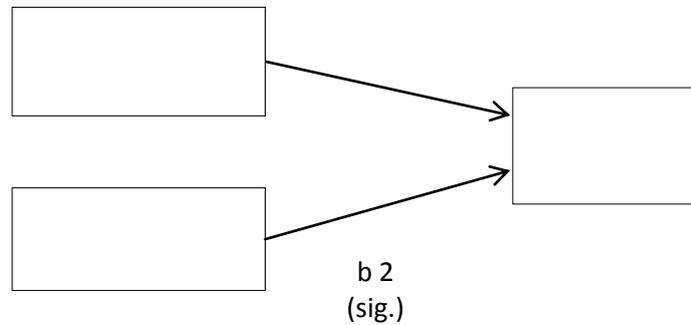
Kegiatan	Desember 2018				Januari 2019				Febuari 2019			
	II	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Pelaporan												

3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research tipe kausal* yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Spektrum Inti.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu kemampuan dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu motivasi dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja karyawan dengan simbol Y. Rerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Operasional Variabel



3.3. Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala likert	Item pertanyaan
Kemampuan (X1) Definisi Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya dan merupakan suatu keadaan yang ada pada diri karyawan yang secara sungguh – sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya masing – masing sehingga menghasilkan hasil yang memuaskan dan bermanfaat bagi suatu perusahaan. Robbins (2008:57)	Keterampilan atau keahlian Aset sumber daya manusia Aset organisasi yang bernilai Kemampuan bersaing Aliansi dan kerjasama Thomson dan Strickland dalam Sampurno (2011:63)	1 = sangat tidak benar 2 = tidak benar 3 = hampir benar 4 = benar 5 = sangat benar	1 - 5	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9,10

<p>Motivasi (X2) Definisi motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Hasibuan (2014:219)</p>	<p>Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas Melaksanakan tugas dengan target yang jelas Memiliki tujuan yang jelas dan menantang Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya. Memiliki rasa senang dalam bekerja Hamzah B. Uno (2009: 73)</p>	<p>1 = sangat tidak benar 2 = tidak benar 3 = hampir benar 4 = benar 5 = sangat benar</p>	<p>1 - 5</p>	<p>1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y) Definisi menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya Marwansyah (2012: 229).</p>	<p>Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Efektifitas Komitmen kerja Fuad Mas'ud (2004)</p>	<p>1 = sangat tidak benar 2 = tidak benar 3 = hampir benar 4 = benar 5 = sangat benar</p>	<p>1 - 5</p>	<p>1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10</p>

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT Surya Spektrum Intiyang berjumlah 200 orang.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 200 KaryawanPT Surya Spektrum IntiJumlah sampel

ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

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

$$n = \frac{200}{1 + (200 \cdot 0.1^2)} = 66,67$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 67 Karyawan.

Pengambilan sampel dilakukan dengan Metode Slovin Pertanyaan seringkali diajukan dalam metode pengambilan sampel adalah berapa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian. (Sevilla et. al., 1960: 182).

3.5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004: 49), yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas Karyawan baik di kantor PT Surya Spektrum Intimaupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat.
- b. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu motivasi, kemampuan, dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah *skala Bipolar Adjectif* sebanyak 10 skala dengan kriteria dari nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif sampai dengan 10 untuk jawaban yang sangat positif.

3.6. Instrumentasi Variabel

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

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana

butir pernyataan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $> 0,3$.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji

asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

1. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

2. Uji Multikolinieritas

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

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

3. Uji Asumsi Autokorelasi

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

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda.

Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Kemampuan

X_2 = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi kemampuan

b2 = Koefisien Regresi motivasi

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen kemampuan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi b1 menunjukkan besar dan arah pengaruh kemampuan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b2 menunjukkan besar dan arah pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Spektrum Inti. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : $\beta = 0$: model tidak baik/tidak layak

Ha : $\beta \neq 0$: model baik/layak

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

- Jika $\text{Sig } F < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Spektrum Inti.
- Jika $\text{Sig } F > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Spektrum Inti.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Spektrum Inti. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

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

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Spektrum Inti.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Spektrum Inti.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Spektrum Inti. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{2o} : $b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

H_{2a} : $b_2 \neq 0$: ada pengaruh

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

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{2o} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Spektrum Inti.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{2o} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Spektrum Inti.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT.Surya Spektrum Inti. dan untuk mengetahui variabel apa yang paling berpengaruh. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa Kemampuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Surya Spektrum Inti. artinya setiap ada kenaikan atau penurunan pada Kemampuan diikuti kenaikan dan penurunan pada kinerja karyawan PT.Surya Spektrum Inti.
2. Bahwa Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Surya Spektrum Inti. artinya setiap ada kenaikan atau penurunan pada Disiplin diikuti kenaikan dan penurunan pada kinerja karyawan PT.Surya Spektrum Inti.

5.2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar dalam melakukan pemberian Motivasi terkhusus kepada PT.Surya Spektrum Inti. agar bisa lebih memperhatikan lagi masalah Kemampuan agar diterapkan sesuai peraturan perusahaan supaya karyawan menjadi lebih baik dan mumpuni dalam bekerja dan bisa menghasilkan output atau hasil sesuai yang perusahaan inginkan.
2. Disarankan agar perusahaan PT.Surya Spektrum Inti. hendaknya lebih memperhatikan Kemampuan dan motivasi agar karyawan menjadi lebih bertanggung jawab lagi akan tugasnya, kurangnya perhatian dan motivasi dari perusahaan. tentang Kemampuan dan motivasi, selain itu kedua hal tersebut juga sangatlah berperan penting bagi kesuksesan suatu perusahaan semakin baik kemampuan dan motivasi karyawan disuatu perusahaan semakin baik pula kinerja karyawan diperusahaan itu.
3. Bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.
4. Menambahkan variabel bebas selain kemampuan dan motivasi yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan.
5. Pentingnya suasana dan sikap karyawan dalam bekerja untuk menimbulkan suasana dan rasa saling menghargai tanpa membedakan suku, agama Ras serta latar belakang dan senior, junior, atasan, bawahan

sehingga tercipta dan terjalin suasana kerja yang harmonis dan baik sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.

6. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat memotivasi dan mengevaluasi perusahaan dan penulis dapat meningkatkan dan mengeksplorasi, bahwa pentingnya Kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian, Gunung Putri Bogor , PT. PPF Indonesia.*
- Effendi, Sofian. (2012). *Metode Penelitian Survei. Edisi Revisi, Gunung Putri Bogor : PT PPF Indonesia.*
- Handoko (2012: 6-9) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.*
Handoko, T. Hani. (2012).
- Hadari. (2007). *Metode Penelitian Bidang Sosial, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.*
- Mondy dan Noe (Marwansyah, 2000: 4) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia,. Edisi II, Cetakan Kesembilan Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta. Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentan Kehidupan. Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung(2012).* Evaluasi Kinerja SDM, Bandung : Refika Aditama
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta.*
- Ririvega. Nitisemito (2005:66), *Kemampuan dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 3:853-859. Universitas Sam Ratulangi.*
- Robbins dan Judge (2015:127), *Manajemen Motivasi. PT. Grasindo: Jakarta.*
- Rakhmat, Jallaluddin. (2012). *Metode Penelitian Komunikasi, Edisi Keenam, Bandung: Remadja Karya*
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika. Bandung: Tarsito.* 97 Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi. Cetakan kedua puluh. Bandung: CV. Alfabeta (2012). Statistika Untuk Penelitian. Cetakan kedua puluh satu. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta*
- Suryabrata, Sumadi. (2011). *Metode Penelitian. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta* Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat*
- Setiyoningsih 2011 *Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada Poultry Shop UD Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar)*
- Widiaswari 2011 *Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota*

Internet :

http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_sumber_daya_manusia
<http://www.stialanbandung.ac.id/index.kinerja-dan-penilaiankinerja>
<https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=KEMAMPUAN+DAN+MOTIVASI>