



**ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN
SITUASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. BUMI FLORA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

FAHMI ADI MUSLIM NAPITUPULU
NPM : 1315310174

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FAHMI ADI MUSLIM NAPITUPULU
Tempat / Tanggal Lahir : Padang Lawas / 07-03-1995
NPM : 1315310174
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : gigikitamedan

Engan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 02 Maret 2021



FAHMI ADI MUSLIM NAPITUPULU

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bumi Flora Medan didirikan di Langsa yang merupakan perusahaan Swasta Nasional yang bergerak di sektor perkebunan. Permasalahan dalam penelitian ini apakah Kemampuan, Motivasi Dan Situasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Flora Medan. Berdasarkan Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kemampuan dengan nilai thitung $4,532 > t_{tabel} 1.670$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial variabel faktor kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan. Variabel Motivasi dengan nilai thitung $4,055 < t_{tabel} 1.670$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan dan variabel Situasi dengan nilai thitung $3,489 < t_{tabel} 1.670$ dengan signifikan $0,001 > 0,05$, artinya secara parsial variabel Situasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan. Sedangkan hasil uji secara simultan $F_{hitung} 216.084 > F_{tabel} 2.76$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kemampuan, Motivasi dan Situasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Besarnya adjusted R square sebesar 0.910 hal ini berarti 91.0% variasi Prestasi Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Situasi, Motivasi, Kemampuan sedangkan sisanya ($100\% - 91.0\% = 9.0\%$).

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi, Situasi dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Bumi Flora Medan was established in Langsa which is a National Private company engaged in the plantation sector. The problem in this study is the Capability Motivation and Situation Toward Employee Performance at PT. Bumi Flora Medan. Based on the results of the study partially showed that the ability variable with a value of $t_{count} 4.532 > t_{table} 1.670$ with a significant $0.000 > 0.05$, meaning that partially the ability factor variable had a positive and significant effect on employee performance variables at PT. Bumi Flora Medan. Motivation Variable with the t value of $4.055 < t_{table} 1.670$ with a significant $0.000 > 0.05$, meaning that partially the Motivation variable has a positive and significant effect on employee performance variables at PT. Bumi Flora Medan and Situation variables with t_{count} value of $3.489 < t_{table} 1.670$ with a significant $0.001 > 0.05$, meaning that partially the Situation variable has a positive and significant effect on employee performance variables at PT. Bumi Flora Medan. While the simultaneous test results $F_{count} 216.084 > F_{table} 2.76$ and the significant probability is much smaller than 0.05 which is $0.00 < 0.05$, then the regression model can be said that the Capability, Motivation and Situation simultaneously have a positive and significant effect on Work performance. The amount of adjusted R square of 0.910 means that 91.0% of variation in Work Performance can be explained by the independent variable Situation, Motivation, Ability while the rest ($100\% - 91.0\% = 9.0\%$).

Keywords: *Ability, Motivation, Situation and Job Performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Prestasi Kerja	10
a. Pengertian Prestasi Kerja	10
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	11
c. Penilaian Prestasi Kerja	15
d. Indikator Prestasi Kerja	18
2. Kemampuan Kerja	19
a. Pengertian Kemampuan Kerja.....	19
b. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja	21
c. Indikator Kemampuan.....	21

3. Motivasi Kerja	24
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	24
b. Jenis-Jenis Motivasi.....	25
c. Tujuan Motivasi.....	25
d. Proses Motivasi	26
e. Indikator Motivasi	28
4. Faktor Situasi	29
a. Pengertian Faktor Situasi	29
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Situasi Kerja	30
c. Indikator Situasi Kerja	32
B. Penelitian Sebelumnya	33
C. Kerangka Konseptual	34
D. Hipotesis	37

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	39
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data	43
F. Teknik Analisis Data	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	49
1. Sejarah PT. Bumi Flora	49
2. Visi dan Misi.....	51
3. Logo PT. Bumi Flora	52
4. Ruang Lingkup Bidang Usaha.....	52
5. Organisasi dan Manajemen	53
6. Tenaga Kerja dan Jam Kerja.....	62
7. Penyajian Data	63
8. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	82
9. Teknik Analisis Data.....	84

10. Analisis dan Evaluasi	87
11. Pengujian Hipotesis	88
B. Pembahasan Hasil Penelitian	92
1. Pengaruh Faktor Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja	92
2. Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	93
3. Pengaruh Faktor Situasi Terhadap Prestasi Kerja.....	94

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	96
B. Saran.....	97

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Prasurvey Penurunan Prestasi Kerja Karyawan.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Proses Penelitian	38
Tabel 3.2 Defenisi Operasional	40
Tabel 4.1 Hasil jawaban responden tentang X1.1	63
Tabel 4.2 Hasil jawaban responden tentang X1.2	64
Tabel 4.3 Hasil jawaban responden tentang X1.3	64
Tabel 4.4 Hasil jawaban responden tentang X1.4	65
Tabel 4.5 Hasil jawaban responden tentang X1.5	65
Tabel 4.6 Hasil jawaban responden tentang X1.6	66
Tabel 4.7 Hasil jawaban responden tentang X1.7	66
Tabel 4.8 Hasil jawaban responden tentang X1.8	67
Tabel 4.9 Hasil jawaban responden tentang X1.9..	67
Tabel 4.10 Hasil jawaban responden tentang X2.1	68
Tabel 4.11 Hasil jawaban responden tentang X2.2	68
Tabel 4.12 Hasil jawaban responden tentang X2.3	69
Tabel 4.13 Hasil jawaban responden tentang X2.4	69
Tabel 4.14 Hasil jawaban responden tentang X2.5	70
Tabel 4.15 Hasil jawaban responden tentang X2.6	70
Tabel 4.16 Hasil jawaban responden tentang X2.7	71
Tabel 4.17 Hasil jawaban responden tentang X2.8..	71
Tabel 4.18 Hasil jawaban responden tentang X2.9	72
Tabel 4.19 Hasil jawaban responden tentang X2.10	72
Tabel 4.20 Hasil jawaban responden tentang X2.11	73
Tabel 4.21 Hasil jawaban responden tentang X2.12	73
Tabel 4.22 Hasil jawaban responden tentang X3.1	74
Tabel 4.23 Hasil jawaban responden tentang X3.2	74
Tabel 4.24 Hasil jawaban responden tentang X3.3	75
Tabel 4.25 Hasil jawaban responden tentang X3.4	75

Tabel 4.26	Hasil jawaban responden tentang X3.5	76
Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang X3.6	76
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang X3.7	77
Tabel 4.29	Hasil jawaban responden tentang X3.8..	77
Tabel 4.30	Hasil jawaban responden tentang Y.1	78
Tabel 4.31	Hasil jawaban responden tentang Y.2	78
Tabel 4.32	Hasil jawaban responden tentang Y.3	79
Tabel 4.33	Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	79
Tabel 4.34	Hasil jawaban responden tentang Y.5	80
Tabel 4.35	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	80
Tabel 4.36	Hasil jawaban responden tentang Y.7	81
Tabel 4.37	Hasil jawaban responden tentang Y.8.....	81
Tabel 4.38	Hasil jawaban responden tentang Y.9.....	82
Tabel 4.39	Hasil Uji Validitas.....	82
Tabel 4.40	Hasil Uji Reliabilitas	84
Tabel 4.41	Hasil Uji Multikolinieritas.....	86
Tabel 4.42	Hasil Nilai Mean, Std Deviasi Masing-Masing Variabel.....	87
Tabel 4.43	Hasil Uji-f	89
Tabel 4.44	Persamaan Regresi Linier Berganda	89
Tabel 4.45	Hasil Uji-t	90
Tabel 4.46	Hasil Uji Determinasi.....	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Proses Motivasi Kerja	27
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 4.3. Histogram Uji Normalitas	85
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	87

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Situasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Flora Medan”.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nur Afrina Siregar. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M, selaku Dosen pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M, selaku Dosen pembimbing II saya yang telah banyak memberikan masukan ilmu, waktu dan semangat serta memberikan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Bapak Pimpinan PT. Bumi Flora Medan, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengaharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal a'lamin.

Medan, Juli 2020
Penulis

(Fahmi Adi Muslim Napitupulu)

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja apabila sumber daya manusia tersebut dapat dikelola dengan baik, maka akan meningkat kinerjanya. Keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada dalam organisasi baik yang digerakkan, maupun yang menggerakkan. Suatu perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila manusia yang bekerja di dalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha tersebut. Manusia yang bekerja dalam suatu organisasi harus mempunyai motivasi dan kemampuan kerja yang kuat untuk mengikuti tuntutan jaman dan perubahan yang terus berkembang. Tetapi dalam hal ini motivasi harus diseimbangkan dengan kemampuan manusia tersebut untuk melaksanakan kinerja dalam organisasi. Maka dari itu motivasi dan kemampuan kerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan membuat karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi kepada perusahaannya secara maksimal, sehingga perusahaan memberikan penghargaan atas prestasinya selama ini, antara lain kenaikan jabatan, bonus, dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya, agar karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang inovatif dan kreatif yang disesuaikan dengan keadaan lingkungan dalam maupun luar perusahaan.

Berpedoman pada pernyataan diatas bahwa untuk mencapai prestasi kerja yang sesuai dengan standar perusahaan dibutuhkan motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi dari setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Adanya motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi maka prestasi kerja dapat meningkat, hal tersebut sangat berimbas pada produktifitas dan efektivitas perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan peneliti di PT. Bumi Flora Medan didirikan di Langsa yang merupakan perusahaan Swasta Nasional yang bergerak di sektor perkebunan diketahui bahwa terjadi penurunan prestasi kerja yang dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, penundaan kenaikan gaji, mutasi dan lain sebagainya. Dan dalam perusahaan sering dijumpai bahwa prestasi kerja seorang karyawan tidak sama atau sebanding dengan kecakapan yang dimiliki hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan berupa penilaian balas jasa yang tidak seimbang, peralatan kerja yang tidak memadai, suasana kerja yang tidak memadai dan lain-lain, sehingga dengan pemberian motivasi yang tinggi akan cenderung mendorong peningkatan prestasi kerja para karyawan kearah yang lebih baik.

Tabel 1.1

Hasil Prasurey Penurunan Prestasi Kerja Karyawan

Keterangan	Jumlah	Persentase
Penundaan Kenaikan Jabatan	6	28.57
Penurunan Jabatan	2	9.53
Penundaan Kenaikan Gaji	4	19.05
Mutasi	9	42.85
Jumlah	21	100

Sumber : PT. Bumi Flora Medan, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa adanya penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, penundaan kenaikan gaji dan mutasi.

Situasi kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang berbagai aspek lingkungan kerjanya, yang akan mempengaruhi perilaku mereka, serta didalam situasi kerja. Sering digambarkan sebagai daya organisasi atau *organization culture, psychological climate* dan *company personality* (Gilmer dan Sumantri, 2011:159-172). Secara harfiah situasi atau climate pengertiannya tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal yang bersifat fisik, seperti temperature atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis berupa kumpulan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi yang menggambarkan lingkungan internal organisasi tersebut, tercipta dari kepribadian individu dan syarat-syarat pekerjaan yang saling berinteraksi sehingga menghasilkan suatu situasi yang mempengaruhi baik terhadap individu maupun terhadap organisasi tersebut.

Menurut Dharma (2011:48) prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Penilaian evaluasi kerja menunjukkan hasil yang telah dicapai pegawai selama ini. Menurut Dessler (2012:148) prestasi kerja karyawan adalah suatu informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji. Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu.

Menurut Simamora (2012:415) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangan karyawan. Pendapat yang tidak jauh berbeda mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai

prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka, (Handoko, 2011:135). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja. Menurut Handoko (2011: 193) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kemampuan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan situasi pekerjaan

Hampir di setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya. Begitu juga yang harus dilakukan oleh PT. Bumi Flora Medan. Pada kurun waktu tahun 2017 sampai tahun 2018 dalam PT. Bumi Flora Medan terlihat adanya kenaikan dan penurunan prestasi kerja karyawannya. Kenaikan dan penurunan prestasi kerja karyawan ini diduga karena berbagai faktor yang mempengaruhinya yaitu: tingkat pendidikan, kemampuan kerja, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, penghargaan, persepsi keadilan terhadap penghargaan, serta kepuasan kerja.

Mengingat begitu banyak faktor yang mampu mempengaruhi kenaikan dan penurunan prestasi kerja karyawan, maka PT. Bumi Flora Medan perlu mengetahui faktor apa saja yang sebenarnya mempengaruhi prestasi kerja karyawannya. Hal ini penting karena dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, maka PT. Bumi Flora Medan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan (meningkatkan kualitas sumber daya manusia) dengan mudah, dapat mengetahui perkembangan dan kemajuan karyawannya dalam suatu periode waktu tertentu, dapat menggunakannya

sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan perlu tidaknya digunakan suatu kebijaksanaan yang baru untuk memperoleh hasil yang maksimal, dan dapat mencegah berbagai dampak yang mungkin ditimbulkan akibat penurunan prestasi kerja karyawan yang nantinya akan mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu penulis fokuskan untuk melakukan penelitian, dengan pertimbangan dapat meneliti faktor apa saja yang mempengaruhi kenaikan maupun penurunan prestasi kerja dari karyawan PT. Bumi Flora Medan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik mengadakan penelitian dengan judul: “Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Situasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Flora Medan”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

- a. Khususnya karyawan dalam jabatan fungsional komputer belum mampu dan mau menggunakan Teknologi Informasi sebagai alat bantu dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan administratif pelayanan kepegawaian.
- b. Kurang adanya motivasi kerja terlihat di PT. Bumi Flora Medan. Dari hasil observasi, terdapat beberapa karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih bermain games, menonton film, bercanda, mengobrol pada saat jam kerja.

- c. Kondisi yang terjadi terkait dengan hubungan antar karyawan menunjukkan adanya hubungan kerja yang kurang mendukung atas upaya pihak manajemen dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis khususnya antar karyawan.

2. Batasan Masalah

Guna mencegah mengembangkannya permasalahan maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas dalam melakukan penelitian ini hanya pada variabel Kemampuan, Motivasi Dan Situasi sebagai variabel independen sedangkan Prestasi Kerja Karyawan sebagai variabel dependen.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan.
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan.
3. Apakah situasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan.
4. Apakah kemampuan, motivasi dan situasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

- a. Untuk menguji dan menganalisis kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan.
- b. Untuk menguji dan menganalisis motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan.
- c. Untuk menguji dan menganalisis situasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan
- d. Untuk menguji dan menganalisis kemampuan, motivasi dan situasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat, antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberi tambahan wawasan serta kajian mengenai pengaruh kemampuan, motivasi dan situasi. Serta memperkaya khasanah penelitian yang ada dan dapat digunakan sebagai perbandingan penelitian berikutnya.

b. Manfaat Praktisa.

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan peneliti untuk memperdalam pengalaman di bidang manajemen sumberdaya manusia dalam implementasi atas teori yang telah didapatkan selama masa perkuliahan serta menambah wawasan akan kasus nyata dalam dunia bisnis.

2) Bagi Pelaku Usaha

Sebagai dasar yang objektif dalam pengambilan keputusan serta sebagai pedoman untuk menentukan langkah-langkah yang akan dilakukan oleh perusahaan di masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari TH. Ninik Sri Harmini tahun 2017 dalam penelitiannya mengetahui Pengaruh Antara Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Kasus : PT Naga Bhuana Anekapiranti, di Jalan Ciu, Telukan, Grogol, Sukoharjo, sedangkan penelitian ini berjudul Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Situasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Flora Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada :

1. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 4 (tiga) variabel bebas (pengalaman kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (prestasi kerja karyawan) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kemampuan, motivasi dan situasi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.
2. Jumlah Observasi/sampel (n) : Penelitian terdahulu berjumlah 81 pelanggan sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan.
3. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun

4. Lokasi Penelitian ; Penelitian terdahulu PT Naga Bhuana Anekapiranti sedangkan penelitian ini dilakukan Pada PT. Bumi Flora Medan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:82), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan.

Mangkunegara (2010:69) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2011:71) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. Dengan aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu.

Maier dalam Wijoyo (2014:124) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan.

Dari beberapa definisi yang di telah kemukakan oleh beberapa para ahli mengenai pengertian dari prestasi kerja di atas, maka dalam penelitian digunakan definisi prestasi kerja dari Sutrisno (2011:61), dimana prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Aspek-aspek prestasi kerja adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2011:37), orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu :

1) Kemampuan dan minat seorang pekerja.

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

Memberikan kejelasan kepada pegawai mengenai peran serta *job description* pekerjaan yang akan dia lakukan pada jabatan tertentu, agar pekerjaan yang ia lakukan menjadi terarah dan sesuai peranan pegawai.

3) Tingkat motivasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

Menurut Mangkunegara (2012:214), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
- 3) Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi. Kombinasi ketiga faktor tersebut

sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sutrisno (2011:48-52), mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- 1) Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
- 3) Role atau task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dari beberapa faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja di atas peneliti memilih faktor prestasi kerja menurut Steers dalam Sutrisno, yang salah satu dari faktornya adalah tingkat motivasi kerja, dimana di dalam motivasi kerja kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Seperti yang kita fahami bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda.

Maslow dalam Wijoyo (2014), telah menyusun kebutuhan manusia dalam lima tingkatan yang akan dicapai menurut tingkat kepentingannya sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis

Adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu

individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.

2) **Kebutuhan keamanan**

Kebutuhan ini masih sangat dekat dengan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari ancaman fisik. Termasuk juga kebutuhan dalam mengikuti peraturan secara structural, peraturan dan tata tertib, undang-undang dan batasan- batasan tertentu.

3) **Kebutuhan sosial dan kasih sayang**

Kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih rasa memiliki. Setiap orang ingin menjadi anggota kelompok social, ingin mempunyai teman, kekasih. Dalam pekerjaan kita jumpai kelompok informal yang merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan social seorang tenaga kerja.

4) **Kebutuhan harga diri.**

Kebutuhan harga diri ini dapat mencakup dalam keinginan untuk dipuji dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya. Keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya. Rasa ingin dihormati dan dihargai untuk prestasi kerja yang telah ia lakukan. Pemuasan kebutuhan terhadap harga diri akan membawa kepada keakinan diri, kekuatan, dan kemampuan.

5) **Kebutuhan aktualisasi diri.**

Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang dirasakan dimiliki, kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara

penuh. kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Dari lima *hierarki of needs* diatas peneliti memilih kebutuhan aktualisasi diri. Dikarenakan kebutuhan aktualisasi diri ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh yang dapat diaplikasikan di perusahaan yang akan diteliti.

c. Penilaian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2012:85) mengatakan bahwa penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Panggabean dalam Wijoyo (2014:153) penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali & evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi di tunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Hasibuan (2012:147) untuk menentukan siapa yang melakukan penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian karena penetapan penilaian erat sekali hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian itu objektif atau tidak.

Penetapan penilai (*appraiser*) yang qualified sangat sulit karena harus memiliki syarat-syarat penilai (*appraiser*) sebagai berikut :

- 1) Penilai harus jujur, adil, objektif, dan memiliki pengetahuan mendalam tentang unsur – unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan fakta yang ada.
- 2) Penilai hendaknya mendasarkan penilaiannya atas benar atau salah, baik atau buruk, terhadap unsur – unsur yang dinilai sehingga penilaiannya jujur, adil, dan objektif.
- 3) Penilai harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang dinilainya agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan
- 4) Penilai harus memiliki kewenangan (*authority*) formal, agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik
- 5) Penilai harus memiliki keimanan agar dapat menilai dengan baik, jujur, dan adil.

Dalam persoalan siapa yang melakukan penilaian prestasi karyawan secara umum, dikenal penilai informal dan penilai formal.

1) Penilai Informal

Penilai (tanpa *authority*) merupakan penilaian mengenai kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan oleh masing-masing karyawan baik atau buruk, seperti masyarakat, konsumen, bahkan rekanan.

2) Penilaian Formal

Penilaian formal adalah seseorang atau komite yang mempunyai wewenang formal menilai bawahannya di dalam maupun di luar

pekerjaan dan berhak menetapkan kebijakan selanjutnya terhadap setiap individu karyawan.

Penilaian formal ini dibedakan atas penilai individual dan penilai kolektif.

a) Penilai individual

Adalah seorang atasan langsung secara individual menilai perilaku dan prestasi kerja setiap karyawan yang menjadi bawahannya, apakah baik, sedang atau kurang.

b) Penilaian kolektif

Penilaian kolektif adalah suatu tim/kolektif secara bersama-sama melakukan penilaian prestasi karyawan dan menetapkan kebijakan selanjutnya terhadap karyawan tersebut.

Penilaian prestasi kerja pegawai harus menggunakan prinsip-prinsip yang telah diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 agar para pejabat penilai dan yang dinilai berkomitmen kuat dan bisa menjadi pegawai yang baik untuk ke depannya. Susanti (2014:134), yaitu

- 1) Objektif, sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh penilaian subyektif pribadi dari orang yang menilai atau yang dinilai
- 2) Terukur, dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif karena penilaian dilakukan dengan cara membandingkan sasaran yang telah dibuat dengan realisasi yang tercapai

- 3) Akuntabel, seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada orang yang berwenang karena data disimpan selama kurun waktu tertentu
- 4) Partisipatif, seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara orang yang menilai dengan yang dinilai
- 5) Transparan, seluruh proses dan hasil penelitian prestasi kerja harus bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

Bagi karyawan, penilaian prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan untuk potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan kariernya.

d. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2010:81) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu

- 1) Kualitas Kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
- 2) Kuantitas Kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
- 3) Jangka Waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

- 4) Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

2. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan (2015:94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Robert Kreitner (2012:185) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011:67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Menurut Robbins and Judge (2011:67) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:185), kemampuan menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Menurut Wursanto (2013:301) kemampuan (*ability*) merupakan kecakapan seseorang (kecerdasan, ketrampilan) dalam memecahkan persoalan. Orang yang tidak mampu memecahkan persoalan berarti tidak mampu menganalisa persoalan yang sedang dihadapinya. Ia tidak mampu menganalisis mungkin karena ia tidak berusaha dengan sungguh-sungguh. Kemampuan yang terbatas mengakibatkan orang menjadi pasif.

Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu:

1) Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*)

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

2) Kemampuan Fisik (*Physical Ability*)

Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Jika kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan

pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, dan kekuatan tungkai atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diartikan bahwa kemampuan adalah kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

b. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

- 1) Menguasai semua keterampilan yang diperlukan dalam semua bidang pekerjaan
- 2) Fokus dengan apa yang di kerjakan
- 3) Jangan takut dengan semua hambatan dalam pekerjaan
- 4) Selalu focus dengan tujuan pekerjaan

c. Indikator Kemampuan

Dalam penelitian ini kemampuan kerja akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012:58), yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Intelektual
 - a) Kecerdasan Numerik
 - b) Kecerdasan numerik merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.
 - c) Pemahaman Verbal

- d) Pemahaman verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
 - e) Kecepatan Perseptual
 - f) Kecepatan perseptual merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
 - g) Penalaran Induktif
 - h) Penalaran induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
 - i) Penalaran Deduktif
 - j) Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
 - k) Visualisasi Ruang
 - l) Visualisasi ruang merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.
 - m) Ingatan
 - n) Ingatan merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.
- 2) Kemampuan Fisik
- a) Kekuatan Dinamis
- Kekuatan dinamis merupakan kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu.

b) Kekuatan Tubuh

Kekuatan tubuh merupakan kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut).

c) Kekuatan Verbal

Kekuatan verbal merupakan kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.

d) Kekuatan Statis

Kekuatan statis merupakan kemampuan menghabiskan sesuatu energi eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif.

e) Keluwesan Extent

Keluwesan extent merupakan kemampuan menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin.

f) Keluwesan Dinamis

Keluwesan dinamis merupakan kemampuan melakukan gerakan cepat.

g) Koordinasi Tubuh

Koordinasi tubuh merupakan kemampuan mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.

h) Keseimbangan

Keseimbangan merupakan kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.

i) Stamina

Stamina merupakan kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang sepanjang kurun waktu.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan, perhatian, komunikasi yang baik dan penghargaan kepada seorang yang bekerja agar seseorang menimbulkan suatu keinginan bekerja dan meningkatkan hasil kerja atau disebut juga dengan meningkatkan semangat kerja karyawan atas dorongan yang diberikan oleh setiap perusahaan.

Menurut Munandar (2010:45) motivasi dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada setiap calon tenaga kerja ketika diterima masuk kerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mendukung karena adanya definisi motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk meningkatkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:141) motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi sendiri mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2012:150) adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif, yaitu pemberian yang sangat berguna bagi dirinya walaupun tidak begitu besar bila dilihat dari banyaknya suatu pemberian.

Motivasi positif terbagi dua yaitu:

- a) Materiil insentif, yaitu suatu pemberian seseorang yang berupa uang, barang dan hadiah yang mempunyai nilai pasar.
- b) Non materiil insentif, yaitu suatu pemberian seseorang yang tidak berupa uang atau barang tetapi sebuah kepuasan atau kebanggaan rohani saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif, yaitu suatu pemberian yang bersifat hukuman untuk menerapkan kedisiplinan terhadap para karyawannya.

Adapun motivasi negatif terbagi dua, yaitu:

- a) Hukuman dengan penghilangan (*removal*).
- b) Hukuman dengan penerapan (*application*).

c. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:146), motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Mengefektikan pengadaan karyawan
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

d. Proses Motivasi

Hasibuan (2012:150) mengemukakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

1) Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

2) Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam komunikasi yang yang baik denghan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan.

3) Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang yang baik dengan karyawan, Karyawan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus yang dipenuhi secara intensif tersebut diperolehnya.

4) Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawannya. Dimana tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian komunikasi.

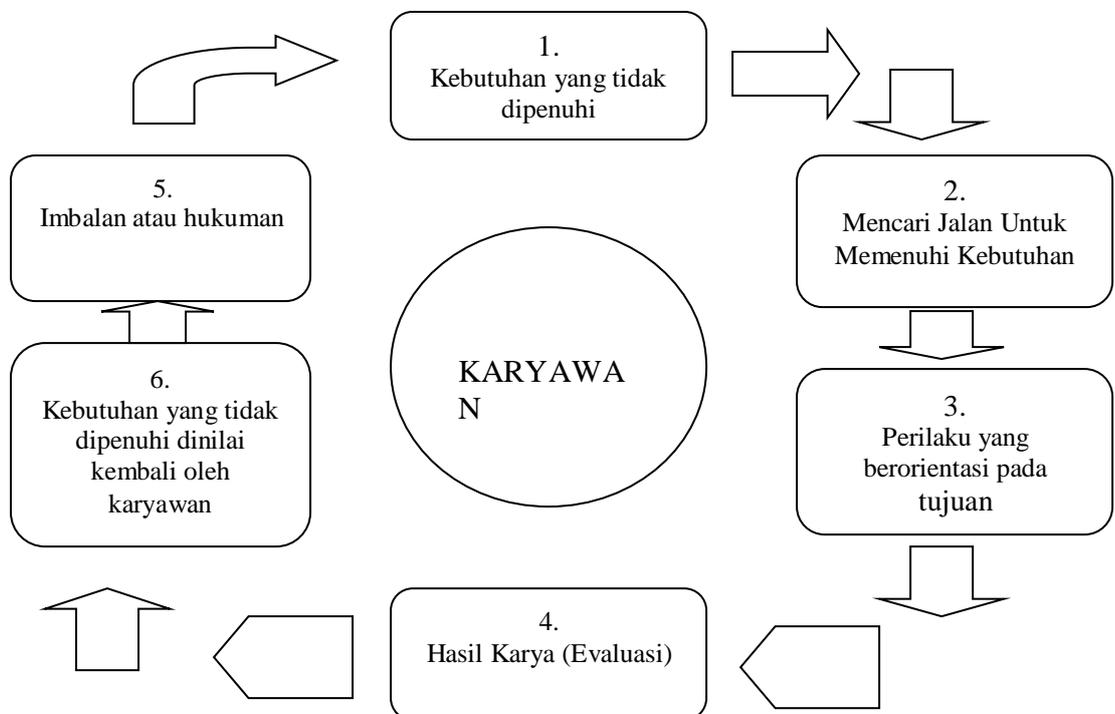
5) Fasilitas

Pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi (perusahaan) dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6) Team work

Pimpinan harus membentuk team work yang terkoordinir baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

Gambar 2.1. Proses Motivasi Kerja



Sumber : Hasibuan (2012:151)

e. Indikator Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Munandar (2010:159) yaitu sebagai berikut:

1) Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal, meliputi:

- a) Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharapkan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.
- b) Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja dilingkungan organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/material maupun psikis/non material. Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut faktor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termasuk penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutakhir dan lain-lain. Sedangkan faktor psikis/non material mengenai antara hubungan atasan dengan bawahan yang lain.
- c) Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan salah satu kegiatan perilaku organisasi, karena tujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja.

2) Motivasi Internal

Motivasi internal meliputi:

- a) Pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan, disamping mudah atau tidak rumit melaksanakannya.
- b) Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya.
- c) Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja (SDM).

4. Situasi

a. Pengertian Situasi Kerja

Situasi kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang berbagai aspek lingkungan kerjanya, yang akan mempengaruhi perilaku mereka, serta didalam situasi kerja. Sering digambarkan sebagai daya organisasi atau *organization culture, psychological climate* dan *company personality* (Gilmer dan Sumantri, 2011:182).

Menurut Moh. As'ad (2014: 5), Faktor Sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya

Secara harfiah situasi atau *climate* pengertiannya tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal yang bersifat fisik, seperti temperature atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis berupa kumpulan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi yang menggambarkan lingkungan internal organisasi tersebut, tercipta dari kepribadian individu dan syarat-syarat pekerjaan yang saling berinteraksi sehingga menghasilkan suatu situasi yang mempengaruhi baik terhadap individu maupun terhadap organisasi tersebut.

Steers dan Porter dalam Sumantri (2012:139) mengemukakan bahwa paling tidak terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi situasi kerja suatu organisasi, yaitu :

- 1) Struktur Organisasi
- 2) Tekhnologi
- 3) Lingkungan Eksternal
- 4) Kebijakan dan Tindakan-tindakan Manajerial

Situasi kerja adalah suasana kerja di lingkungan organisasi, yang menjelaskan tentang apa yang terjadi pada karyawan dalam bekerja dan berinteraksi di dalam organisasi. Situasi lingkungan kerja yang baik merupakan faktor pendukung kecintaan karyawan terhadap tugas, sehingga karyawan secara sungguh-sungguh akan berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Situasi Kerja

Pendapat horald E.Burt yang dikutip oleh Moch. As'ad (2014:112) tentang faktor –faktor yang dapat menimbulkan siatuasi kerja sebagai berikut:

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
- 2) Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
- 5) Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaluran, kantin, dan tempat parkir.
- 6) Pengawasan (Supervisi). Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- 7) Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 8) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan

mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

- 9) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja
- 10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Indikator Situasi Kerja

Menurut pendapat Moh. As'ad (2014:115), indikator-indikator yang mempengaruhi situasi kerja antara lain :

- 1) Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan pegawai, kondisi fisik dan situasi kerja, sugesti dari teman kerja.
- 2) Faktor individual, yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang saat kerja, jenis kelamin.
- 3) Faktor –faktor luar antara lain keadaan keluarga karyawan/pegawai, rekreasi, pendidikan.

B. Penelitian Sebelumnya

Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel. 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Isfian Nurlaila (2007)	Pengaruh Faktor Psikologi, Sosial, Fisik dan Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PR. Adi Bungsu Malang.	Faktor Psikologi, Sosial, Fisik dan Finansial	Kepuasan Kerja	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang terdapat dipengaruhi oleh faktor psikologi pada karyawan. Faktor psikologi termasuk dalam kategori baik. Faktor sosial termasuk dalam kategori baik. Faktor fisik termasuk dalam kategori baik. Sedangkan Faktor Finansial termasuk dalam kategori :
2.	Sanjaya (2015)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)	Kompensasi Lingkungan Kerja Karakteristik Pekerjaan	Prestasi Kerja	Regresi Berganda	Berdasarkan hasil penelitian koefisien determinasi R ² Pengaruh faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (kompensasi lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan) dan dampak terhadap kinerja karyawan berpengaruh sebesar 52,5% sedangkan 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang dijelaskan dalam penelitian ini.
3.	Budi Wahyu (2018)	Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Internal Dan Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Warningsih Cemerlang Gresik	Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Internal Dan Pekerjaan	Prestasi Kerja	Regresi Berganda	Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda sebesar 0,783 ini berarti bahwa lingkungan kerja internal dan pekerjaan secara simultan mempengaruhi hubungan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Koefisien determinasi dua kali lipat (R ²) yaitu sebesar 0,613 yang berarti bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja internal dan pekerjaan terhadap motivasi

						kerja secara bersamaan 51% dan sisanya menjelaskan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4.	Nizar Hamdi (2012)	Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengaruhnya Terhadap Karyawan Pada Harian Lombok Post Di Mataram	Kualitas Sarana Pendukung Supra Sarana	Prestasi Kerja	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan menunjukkan bahwa Kualitas Sarana, Pendukung Supra Sarana berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di Harian Lombok Post Di Mataram

Sumber : Diolah penulis 2020.

C. Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah sekaligus menghindari kesalahpahaman dan penafsiran tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir berdasarkan pengertian atau istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja

Mangkunegara (2011:67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Menurut Wursanto (2013:301) kemampuan (*ability*) merupakan kecakapan seseorang (kecerdasan, ketrampilan) dalam memecahkan persoalan. Orang yang tidak mampu memecahkan persoalan berarti tidak mampu menganalisa persoalan yang sedang dihadapinya. Ia tidak mampu menganalisis mungkin karena ia tidak berusaha dengan sungguh-sungguh. Kemampuan yang terbatas mengakibatkan orang menjadi pasif.

Mangkunegara (2010:69) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan hasil usaha atau hasil kerja seorang pegawai atau karyawan baik yang berbentuk produk (materiil) maupun jasa dan sikap (non materiil) dalam periode tertentu, yang dibandingkan dengan kriteria atau ukuran (standar) yang telah ditentukan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Munandar (2010:45) motivasi dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada setiap calon tenaga kerja ketika diterima masuk kerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mendukung karena adanya definisi motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk meningkatkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan

Menurut Handoko (2011: 193) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan sebagai berikut: Motivasi (X1).

Menurut Handoko (2011: 146) bahwa motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan.

3. Pengaruh Situasi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Moh. As'ad (2014:5), Faktor Sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Moch. As'ad (2014:105) membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggungjawab. Dan yang kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar karyawan/pegawai.

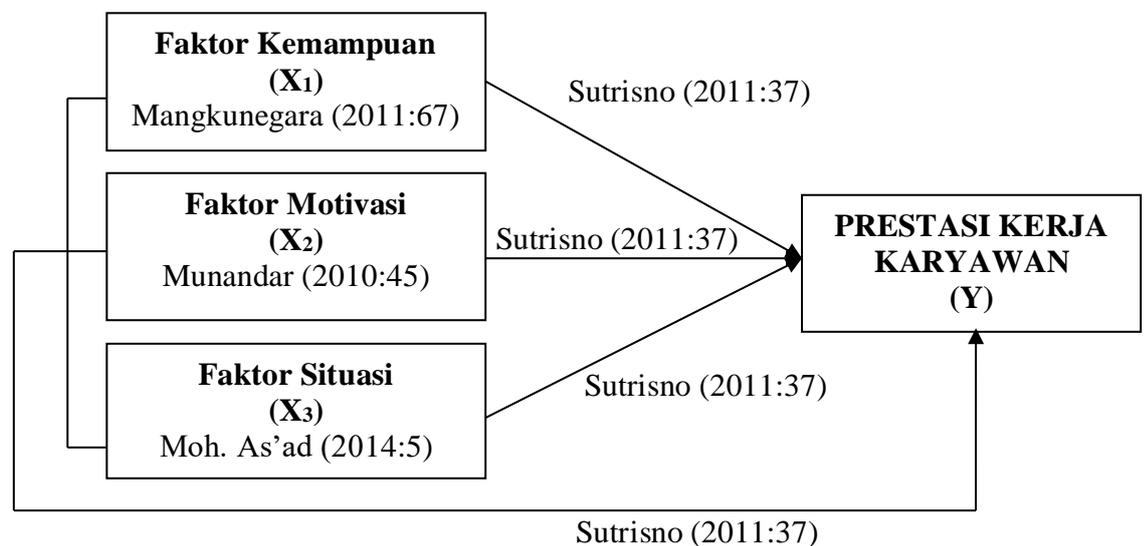
4. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Situasi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2011:37), orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu : 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. Memberikan kejelasan kepada pegawai mengenai peran serta job description pekerjaan yang akan dia lakukan pada jabatan tertentu, agar pekerjaan yang ia

lakukan menjadi terarah dan sesuai peranan pegawai. 3) Tingkat motivasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.2 : Kerangka Penelitian



Sumber : diolah penulis 2020

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010:69) menjelaskan hipotesis sebagai berikut :
 “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Faktor kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan.
2. Faktor motivasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan.
3. Faktor situasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan.
4. Faktor kemampuan, motivasi dan situasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Menurut Kasiram (2010:148) kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah di teliti.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian PT. Bumi Flora Medan. Jalan Kapten Sumarsono No.74, Kota Medan, Waktu penelitian bulan Januari 2020 sampai dengan Mei 2020.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

Kegiatan	Tahun 2020																			
	Januari				Pebruari				Maret				April				Mei			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■																		
Penyusunan Proposal			■	■																
Pengajuan Proposal					■	■	■	■												
Perbaikan Proposal									■	■										
Seminar Proposal										■										
Pengumpulan Data											■	■								
Pengolahan Data													■	■						
Penulisan Skripsi															■	■				
Perbaikan Skripsi																	■	■		
Sidang Meja Hijau																				■

Sumber : Diolah Penulis 2020

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Sugiyono, 2012:152).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik (Sugiyono, 2012:153). Populasi dalam penelitan ini adalah karyawan PT. Bumi Flora Medan yang berjumlah 65 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitinya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyek lebih besar dari 100 dapat diambil 0% s.d 15% atau 20% atau lebih.

Dikarenakan jumlah karyawan PT. Bumi Flora Medan yang berjumlah 65 orang, berdasarkan teori tersebut di atas maka peneliti mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan responden sehingga sampel penelitian disebut dengan sampel jenuh.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b. Sumber Data

Data diperoleh secara langsung ke objek penelitian dalam hal ini objek penelitiannya adalah merupakan konsumen yang pernah menyampaikan keluhannya di PT. Bumi Flora Medan.

D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Riduwan (2010:281) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur.

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : Faktor Kemampuan, (X_1), Faktor Motivasi (X_2), dan Faktor Situasi (X_3) serta variabel terikat Prestasi Kerja (Y).

2. Defenisi Operasional

Tabel 3.2. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

Varibel	Deinisi Variabel	Indikator	Skala
Faktor Kemampuan (X_1)	Kemampuan (<i>ability</i>) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (<i>knowledge and skill</i>), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah	1) Kemampuan Intelektual a) Kecerdasan Numerik b) Pemahaman Verbal c) Kecepatan Perseptual d) Penalaran Induktif	Likert

	mencapai prestasi maksimal. Mangkunegara (2011:67)	<ul style="list-style-type: none"> e) Penalaran Deduktif f) Visualisasi Ruang g) Ingatan 2) Kemampuan Fisik <ul style="list-style-type: none"> a) Kekuatan Dinamis b) Kekuatan Tubuh c) Kekuatan Verbal d) Kekuatan Statis e) Keluwesan Extent f) Keluwesan Dinamis g) Koordinasi Tubuh h) Keseimbangan Mangkunegara (2012:58)	
Faktor Motivasi (X₂)	Motivasi dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada setiap calon tenaga kerja ketika diterima masuk kerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mendukung karena adanya definisi motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk meningkatkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Munandar (2010:45)	1) Motivasi Eksternal 2) Motivasi Internal Munandar (2010:159)	Likert
Faktor Situasi (X₃)	Faktor Sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.	1) Faktor hubungan antar karyawan 2) Faktor individual 3) Faktor –faktor luar Moh. As'ad (2014:115)	Likert

	Moh. As'ad (2014: 5)		
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2010:69)	1) Kualitas Kerja (Quality) 2) Kuantitas Kerja (Quantity) 3) Jangka Waktu (Timeliness) Mangkunegara (201081)	

Sumber : diolah penulis, 2020

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Sugiyono (2012:131).

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sanusi (2011:59) Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang di ukur.

Tabel 3.3 Skor Kuesioner

No.	Sikap Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sanusi, 2011: 59

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi dalam penelitian ini dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data. Hal ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrumen penelitian.
2. Angket (*questionnaire*), adalah daftar pertanyaan/ Pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden.
3. Wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisioner.

A. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah uji untuk mengukur tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Suatu instrument alat ukur bila dikatakan telah valid, berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu adalah valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Sugiyono (2014:137).

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuisisioner). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada

derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30. Yamin dan Kurniawan (2012:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan (kuisisioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$. Yamin dan Kurniawan (2012:282).

Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut Koefisien Reliabilitas. Koefisien Reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Modal regresi yang

baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai *asympt.sig. (2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variable residual berdistribusi normal. Situmorang (2010:730).

b. Uji Multikolinearitas

Suatu keadaan dimana variable independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIP* < 5 , maka tidak terjadi *multikoloneritas* Situmorang (2010:104).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Model regresi yang tidak baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya *heteroskedastisitas* Situmorang (2010:73).

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh arus kas, biaya operasional dan pendapatan terhadap laba adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Semangat Kerja
α	=	Intercept
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Faktor Kemampuan
X_2	=	Faktor Motivasi
X_3	=	Faktor Situasi
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil pengumpulan data di atas dapat diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik sebagai berikut:

a. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen

atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

b. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel

dependen.

Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Bumi Flora

Ide dan inisiatif pendirian perusahaan ini di prakarsai dan di sponsori oleh Bapak H. M. Ganie, Bsc. Sebagai seorang pejuang kemerdekaan Republik Indonesia dan pengusaha perkebunan putra Daerah Istimewa Aceh kelahiran tanggal 18 Agustus 1923 di Bugeng kecamatan Nurussalam, kabupaten Aceh Timur. Filosofi perusahaan ini sesuai dengan pendiriannya adalah “Membangun kampung halaman untuk sebesar-besarnya bagi kepentingan bangsa, negara dan agama dengan segenap pemeluknya”. Oleh karenanya dengan di ilhami oleh semangat dirinya sebagai pejuang kemerdekaan republik indonesia terdaftar pada petikan Surat Keputusan (SK) Menteri Pertahanan Keamanan/Panglima Angkatan Bersenjata Republik Indonesia No. Skep/956/VIII/1981, tanggal 15 Agustus 1981 tentang pengakuan, pengesahan dan penganugerahan gelar kehormatan veteran pejuang kemerdekaan Republik Indonesia, perusahaan didirikan tepat pada hari pahlawan tanggal 10 November 1987. pendiriannya di lakukan di depan Notaris pengganti Doktor Adi Putera Parlindungan, SH. Dengan akte Notaris No. 30, perusahaan di beri nama PT. Bumi Flora Niaga berkedudukan dilangsa kabupaten Aceh Timur. Kemudian dengan akte Notaris yang di buat

oleh Notaris Doktor Adi Putera Parlindungan, SH. No. 3, tanggal 4 September 1989 dirubah namanya menjadi PT. Bumi Flora. Selanjutnya sebagai pendiri berfungsi sebagai komisaris dan pemegang saham PT. Bumi Flora tersebut.

Konsentrasi perusahaan ini adalah sub sektor perkebunan yang telah digeluti oleh pendirinya sejak tahun 1953 di Julok/Bugeng kecamatan Nurussalam, kabupaten Aceh Timur, tumbuh dan berkembang ke Sumatera Utara dengan lokasi kebun Bosar Maligas, dengan nama PT. Murida, perkebunan Maligas A, kabupaten Simalungun sampai saat ini.

Pada tahun 1991 untuk pertama kali PT. Bumi Flora memulai pembangunan kebun karet di kecamatan Idi Rayeuk, kabupaten Aceh Timur dengan memanfaatkan lahan seluas \pm 6.235 Ha sesuai dengan surat keputusan pelepasan kawasan hutan dari menteri kehutanan No. 173/Kpts-II/93 tanggal 27 Februari 1993.

Dalam proses selanjutnya perusahaan PT. Bumi Flora membatasi luas tanaman karet untuk hanya seluas \pm 3.000 Ha sesuai dengan program pembiayaan KLBI dari Bank Ekspor Indonesia (BEH) yang di setujui sesuai persetujuan fasilitas kredit investasi KPSN/TU No. 61 tanggal 27 Januari

1991. sedangkan untuk sisa lahan yang telah dilepaskan tersebut secara bertahap sejak tahun 1994 telah dimanfaatkan untuk tanaman kelapa sawit. Sehingga dengan demikian dari perluasan lahan yang diperuntukkan kepada PT. Bumi Flora seluas \pm 6.235 Ha telah dapat dimanfaatkan seluas

3.992,15 Ha tersebut yang akhirnya membentuk kebun Alur Rambut Perkebunan PT. Bumi Flora, kecamatan Idi Rayeuk.

Manusia boleh merencanakan, keputusan tetap di tangan tuhan yang maha kuasa atas segalanya. Pada sekitar 1997 telah terjadi gangguan-gangguan keamanan di Aceh tidak terkecuali di Alur Rambut. Semakin hari semakin mengganggu dan tragedi besar terjadi pada tanggal 9 Agustus 2001 dengan pembunuhan massal sebanyak 29 orang karyawan kebun dibunuh di kebun Alur Rambut. Dengan kejadian tersebut diikuti dengan penjarahan pada tanggal 31 Agustus 2001 terhadap semua aset kebun dan memaksa semua karyawan kebun keluar atau menyelamatkan diri, sejak saat itu kebun praktis terhenti kegiatannya.

2. Visi, Misi dan Moto Perusahaan

Dibawah ini akan di uraikan tentang visi dan misi perusahaan PT. Bumi Flora :

a. Visi PT. Bumi Flora

Visi PT. Bumi Flora sesuai dengan filosofinya yaitu Membangun kampung halaman untuk sebesar-besarnya bagi kepentingan bangsa, negara dan agama dengan segenap pemeluknya.

b. Misi PT. Bumi Flora

Misi PT. Bumi Flora adalah membantu pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui pengembangan dunia usaha dan pemberdayaan ekonomi rakyat, serta memberikan nilai tambah kepada pemilik dan kesejahteraan kepada karyawan.

c. Motto PT. Bumi Flora

Motto PT. Bumi Flora adalah Membangun Negara dan Mensejahterakan Rakyat. Membangun negara dan Mensejahterakan rakyat adalah suatu tujuan utama dari perusahaan ini, dengan dibangunnya perusahaan ini bisa menjadi investasi bagi negara dan membuka kesempatan kerja bagi masyarakat Indonesia.

3. Logo PT. Bumi Flora

PT. Bumi Flora memiliki logo yang dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar. 2.1. Logo PT. Bumi Flora

4. Ruang Lingkup Bidang Usaha

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Perkebunan Karet, PT. Bumi Flora juga bergerak di bidang produksi Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit, maka PT. Bumi Flora mendirikan anak perusahaan yaitu PT. Murida yang perkebunannya terdapat di kecamatan Bosar Maligas, kabupaten Simalungun, propinsi Sumatera, perusahaan ini bergerak di sub sektor perkebunan khususnya tanaman karet, PT. Murida berperan dalam pembangunan PT. Bumi Flora, antara lain:

- Penempatan Tenaga kerja berpengalaman dan terdidik
- Penyediaan bibit karet
- Bantuan supervisi teknis pengelolaan fisik dan administrasi kebun dengan tanaman karet

Selain PT. Murida, PT. Bumi Flora Juga bekerja sama dengan perusahaan PT. Dwikencana Semesta, perusahaan ini bergerak di sektor perkebunan yang saat ini sedang melakukan pembukaan dan penanaman kelapa sawit yang lokasinya di kecamatan Idi Rayeuk dan Julok, kabupaten Aceh Timur dan masih sehamparan dengan dengan perkebunan PT. Bumi Flora, yaitu kebun Alur Rambut.

Malihat lokasinya yang sehamparan akan memudahkan bagi PT. Bumi Flora untuk menjual hasil produksi Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit kepada perusahaan ini yang mempunyai rencana untuk membangun Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang mempunyai kapasitas 30 ton TBS/jam.

5. Organisasi dan Manajemen

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang dipakai oleh PT. Bumi Flora adalah struktur organisasi Fungsional. Struktur organisasi PT. Bumi Flora dapat dilihat pada gambar 2.2. berikut :

b. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan dalam PT. Bumi Flora dapat dilihat pada uraian berikut :

1) Rapat Umum Pemegang Saham

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) adalah bagian tertinggi dalam organisasi perusahaan. Dalam rapat umum tersebut di gariskan seluruh kebijaksanaan-kebijaksanaan yang akan ditempuh atau dijalankan oleh perusahaan termasuk mengangkat, menilai dan bila perlu memberhentikan Direksi masing- masing termasuk dewan pengurus yang dipandang tidak cakap dalam menjalankan usaha. Rapat umum tersebut dilakukan sekurang-kurangnya sekali dalam setahun.

2) Komisaris Dan Dewan Pengurus

Adapun tugas dan tanggung jawab dari Komisaris dan Dewan Pengurus adalah sebagai berikut :

- a) Memimpin dan mengkoordinir seluruh kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan di semua lini kegiatan perusahaan terutama dalam pembangunan perkebunan
- b) Mempersiapkan dan mengambil langkah-langkah kebijaksanaan dalam pengelolaan faktor-faktor produksi guna mencapai nilai-nilai efisiensi dan efektifitas yang maksimal
- c) Melakukan penilaian dan evaluasi dari semua kegiatan dan laporan serta mempersiapkan laporan pertanggung jawaban atas kegiatan perusahaan untuk pihak-pihak yang berkompeten.
- d) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diputuskan dalam Rapat Umum
- e) Pemegang Saham (RUPS) PT. Bumi Flora dan PT. Dwikencana Semesta

- f) Pertanggung jawabanya kepada direksi PT. Bumi Flora dan PT. Dwikencana Semesta

3) Sekretaris Direksi

Adapun tugas dan tanggung jawab dari Sekretaris Direksi adalah sebagai berikut :

- a) Memimpin kegiatan Administrasi Umum, Personalia dan Pengadaan.
- b) Mempersiapkan langkah-langkah kebijaksanaan yang perlu dilakukan sehubungan dengan kegiatan pengelolaan administrasi/penata usahaan baik administrasi umum, personalia maupun pengadaan.
- c) Melakukan penilaian dan evaluasi dalam bidang tugasnya serta melaporkan hal-hal yang masih memerlukan penanganan lebih lanjut berupa saran pemecahannya
- d) Melaksanakan tugas lainnya yang di perintahkan Dewan Pengurus.
- e) Pertanggung jawabannya kepada Dewan Pengurus.

4) Kepala Bagian Umum

Adapun tugas dan tanggung jawab dari Kepala Bagian Umum adalah sebagai berikut :

- a) Memimpin kegiatan penata usahaan, surat-menyurat, menginventarisasi seluruh kekayaan/harta benda perusahaan dan memelihara dokumentasi untuk itu maupun kegiatan lainnya yang dipandang perlu dan bermanfaat bagi perusahaan.
- b) Mempersiapkan laporan dari berbagai kegiatan berbagai instansi pemerintah, baik secara berkala maupun insidental

- c) Mempersiapkan memo disposisi dan konsep bagi semua surat keluar maupun untuk kalangan intern dan ekstern
- d) Melaksanakan tugas lainnya yang diperintahkan Sekretaris Dewan Pengurus
- e) Bertanggung jawabnya kepada Sekretaris Dewan Pengurus

5) Kasubag Inventarisasi

Adapun tugas dan tanggung jawab dari Kasubag Inventarisasi adalah sebagai berikut :

- a) Mencatat memelihara buku barang-barang inventaris perusahaan baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak secara rapi demi memudahkan pemeliharannya atau perbaikannya maupun pembaharuan atau perpanjangan perizinan yang diperlukan (STNK, Speksi dan sebagainya)
- b) Membuat kartu inventarisasi barang pada setiap unit atau lokasi tertentu.
- c) Melaporkan pada setiap bulannya kondisi atau keadaan dan mutasi barang- barang bila ada, selambat-lambatnya 5 bulan berikutnya.
- d) Melaksanakan tugas lainnya yang diperintahkan Kepala Bagian Umum.
- e) Bertanggung jawabnya kepada Kepala Bagian Umum

6) Kepala Bagian Personalia

Adapun tugas dan tanggung jawab dari Kepala Bagian Personalia adalah sebagai berikut :

- a) Memimpin kegiatan dalam rangka usaha penerimaan dan penempatan, pembinaan dan mutasi serta mengatur kepangkatan dan karier.
- b) Mempersiapkan langkah-langkah kebijaksanaan yang diperlukan sehubungan dengan kegiatan tersebut terutama yang menyangkut pengaturannya, pendidikan dan latihan.
- c) Menyusun laporan yang mutakhir tentang keberadaan personil yang menurut masing-masing jenjang kepangkatan, penempatan, pendidikan dan sebagainya.
- d) Melaksanakan tugas lainnya yang diperintahkan Sekretaris Dewan Pengurus.
- e) Bertanggung jawabnya kepada Bagian Personalia.

7) Kasubag Penerimaan

Adapun tugas dan tanggung jawab dari Kasubag Penerimaan adalah sebagai berikut :

- a) Melaksanakan pengumpulan data tentang rencana kebutuhan personalia untuk setiap informasi yang tersedia
- b) Mempersiapkan klasifikasi personalia atau tenaga kerja untuk setiap uraian tugas ataupun formasi yang tersedia.
- c) Mempersiapkan pengadaan dan penempatan personil sesuai dengan kebutuhan personalia.
- d) Melaksanakan tugas lainnya yang diperintahkan Kepala Bagian Personalia.
- e) Bertanggung jawabnya kepada Kepala Bagian Personalia.

8) Kasubag Karier

Adapun tugas dan tanggung jawab dari Kasubag Karier adalah sebagai berikut:

- a) Mempersiapkan pengaturan kepangkatan personil baik yang didukung oleh pendidikan atau latihan, pengalaman maupun jabatan serta masa kerja
 - b) Mengadakan usaha-usaha pembinaan melalui pendidikan dan latihan personalia baik di dalam maupun di luar perusahaan.
 - c) Mengusulkan untuk promosi dalam tugas maupun jabatan dan juga berhenti karena sebab apapun juga.
 - d) Mempersiapkan rencana mutasi baik dalam rangka Tour Of Duty maupun promosi dan sebagainya.
 - e) Melaksanakan tugas lainnya yang diperintahkan Kepala Bagian Personalia.
 - f) Bertanggung jawabannya kepada Kepala Bagian Personalia.
- 9) Kepala Bagian Pengadaan

Adapun tugas dan tanggung jawab dari Kepala Bagian Pengadaan adalah sebagai berikut:

- a) Memimpin kegiatan pengumpulan data untuk penyusunan perencanaan kebutuhan barang dan unit dan melakukan penilaian terhadap kualitas dan kuantitas barang.
- b) Menyusun laporan tentang kebutuhan barang dan jasa serta mempersiapkan langkah-langkah kebijaksanaan yang perlu dilakukan sehubungan dengan kegiatan pengelolaan pengadaan barang dan jasa di maksud.

- c) Melaksanakan tugas lainnya yang di perintahkan Sekretaris Dewan Pengurus.
- d) Bertanggung jawabnya kepada Sekretaris Dewan Pengurus.

10) Kasubag Penilaian Kualitas

Adapun tugas dan tanggung jawab dari Kasubag Penilaian Kualitas adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan evaluasi atau penilaian terhadap semua kebutuhan barang dan jasa tentang kelayakannya.
- b) Melakukan penilaian kualitas dan kuantitas terhadap barang dan jasa yang dibutuhkan sesuai dengan persyaratan yang telah digariskan perusahaan.
- c) Memelihara dan menyimpan seluruh barang dan jasa untuk menjaga kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dimaksud.
- d) Melaksanakan tugas lainnya yang diperintahkan Kepala Bagian Pengadaan.
- e) Bertanggung jawabnya kepada Kepala Bagian Pengadaan.

11) Financial Officer

Adapun tugas dan tanggung jawab dari Financial Officer adalah sebagai berikut:

- a) Menganalisa kegiatan pengelolaan keuangan dan tata tertib administrasi pembukuan.
- b) Mempersiapkan langkah-langkah kebijaksanaan yang perlu di lakukan sehubungan dengan kegiatan pengelolaan keuangan dan administrasi pembukuan tersebut.

- c) Melakukan penilaian dan evaluasi dalam bidang tugasnya serta melaporkan hal-hal yang masih memerlukan penanganan lebih lanjut berupa saran pemecahannya.
- d) Melaksanakan tugas lainnya yang diperintahkan Dewan Pengurus.

12) Koordinator Keuangan

Adapun tugas dan tanggung jawab dari Koordinator Keuangan adalah sebagai berikut:

- a) Memimpin dan mengkoordinir kegiatan pengelolaan keuangan dan tata tertib administrasi pembukuan.
- b) Mempersiapkan langkah-langkah kebijaksanaan yang perlu dilakukan sehubungan dengan kegiatan pengelolaan keuangan dan administrasi pembukuan tersebut.
- c) Melakukan penilaian dan evaluasi dalam bidang tugasnya serta melaporkan hal-hal yang masih memerlukan penanganan lebih lanjut berupa saran pemecahannya.

13) Kepala Bagian Keuangan

Adapun tugas dan tanggung jawab dari Kepala Bagian Keuangan adalah sebagai berikut:

- a) Memimpin kegiatan pengelolaan keuangan perusahaan berupa perencanaan pendapatan belanja perusahaan untuk setiap tahun atau periode transaksi dan memverifikasi penggunaan atas realisasi daripada anggaran tersebut baik penerimaan maupun pengeluaran.

- b) Mempersiapkan langkah-langkah kebijaksanaan yang perlu dilakukan sehubungan dengan kegiatan pengelolaan keuangan dimaksud.
- c) Menyajikan laporan realisasi anggaran pendapatan dan belanja perusahaan bulanan, triwulan, tahunan maupun insidetil.

14) Bendaharawan

Adapun tugas dan tanggung jawab dari Bendaharawan adalah sebagai berikut:

- a) Menyiapkan dan menyediakan dana untuk keperluan transaksi pembayaran dan melakukan transaksi pembayaran.
- b) Melakukan pencatatan dan pembukuan atas transaksi pengeluaran dan penerimaan kas.
- c) Memelihara dan menyimpan dana di tempat-tempat yang telah ditentukan perusahaan.

15) Kasubag Anggaran

Adapun tugas dan tanggung jawab dari Kasubag Anggaran adalah sebagai berikut:

- a) Menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja perusahaan untuk tahun mendatang dan revisi anggaran tahun berjalan .
- b) Melaporkan pada setiap bulannya realisasi anggaran terutama yang menyangkut pengeluaran belanja perusahaan.
- c) Melaksanakan tugas lainnya yang diperintahkan Kepala Bagian Keuangan.

6. Tenaga Kerja dan Jam Kerja

PT. Bumi Flora menyadari bahwa manusia merupakan faktor yang utama dalam manajemen. Dengan kata lain manajemen tidak ada jika manusia tidak ada. Kedudukan manusia dalam manajemen ada dua macam yaitu pemimpin dan yang dipimpin. PT. Bumi Flora memiliki karyawan sebanyak 31 orang, dapat dilihat pada Tabel 4.1. berikut :

Tabel. 4.1. Jumlah Tenaga Kerja PT. Bumi Flora Medan

NO	Jabatan	Jumlah
1	Komisaris Utama	1
2	Direktur Utama	1
3	Direktur	1
4	<i>Financial Officer</i>	1
5	Koordinator Keuangan	1
6	Koordinator Teknik	1
7	Sekretaris Direksi	1
8	Kabag Keuangan	1
9	Kabag Akutansi	1
10	Kabag Teknik	1
11	Kabag Tanaman	2
12	Kabag Umum	1
13	Kabag Personalia	1
14	Kabag Pengadaan	1
15	Bendaharawan	1
16	Kasubag Anggaran	1
17	Kasubag Penilaian Bukti	1
18	Kasubag Peraturan dan Perpajakan	1
19	Kasubag Perencanaan	2
20	Supervisi Pengawasan Teknis	2
21	Kasubag Produksi	2
22	Kasubag Inventaris	1
23	Kasubag Inventarisasi	1
24	Kasubag Penerimaan	1
25	Kasubag Karier	1
26	Kasubag Penilaian Kualitas	2
Jumlah		31

Sumber : PT. Bumi Flora Medan

Jam kerja yang ada di PT. Bumi Flora Medan dapat dilihat pada Tabel 4.2. berikut ini :

Tabel 4.2. Jam Kerja PT. Bumi Flora Medan

Jam	Kegiatan
07.30 – 12.00 WIB	Bekerja
12.00 – 13.00 WIB	Isirahat
13.00 – 16.30 WIB	Bekerja

Sumber : PT. Bumi Flora Medan

7. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh karyawan pada PT. Bumi Flora Medan sebanyak 65 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 38 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : Faktor Kemampuan (X_1), Faktor Motivasi (X_2) Dan Faktor Situasi (X_3), serta Variabel Y yaitu : Prestasi Kerja

Berikut data berdasarkan jawaban responden yang dapat diperoleh dari karyawan pada PT. Bumi Flora Medan adalah sebagai berikut:

a. Hasil Distribusi Variabel Faktor Kemampuan (X_1)

Tabel 4.1 Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	29,2	29,2	29,2
	2	14	21,5	21,5	50,8
	3	12	18,5	18,5	69,2
	4	11	16,9	16,9	86,2
	5	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.1, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (29.2%), tidak setuju sebanyak 14 orang (21.5%),

kurang setuju sebanyak 12 orang (18.5%), setuju sebanyak 11 orang (16,9%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (13.8%)

Tabel 4.2 Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	10,8	10,8	10,8
	2	35	53,8	53,8	64,6
	3	9	13,8	13,8	78,5
	4	4	6,2	6,2	84,6
	5	10	15,4	15,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.2, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (10.8%), tidak setuju sebanyak 35 orang (53.8%), kurang setuju sebanyak 9 orang (13.8%), setuju sebanyak 4 orang (6,2%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (15.4%)

Tabel 4.3 Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	21,5	21,5	21,5
	2	28	43,1	43,1	64,6
	3	12	18,5	18,5	83,1
	4	2	3,1	3,1	86,2
	5	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.3, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (21.5%), tidak setuju sebanyak 28 orang (43.1%), kurang setuju sebanyak 12 orang (18.5%), setuju sebanyak 2 orang (3,1%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (13.1%)

Tabel 4.4 Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	27	41,5	41,5	41,5
	2	20	30,8	30,8	72,3
	3	8	12,3	12,3	84,6
	4	7	10,8	10,8	95,4
	5	3	4,6	4,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.4, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 27 orang (41.5%), tidak setuju sebanyak 20 orang (30.8%), kurang setuju sebanyak 8 orang (12.3%), setuju sebanyak 7 orang (10,8%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.6%)

Tabel 4.5 Pelatihan memeberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	10,8	10,8	10,8
	2	12	18,5	18,5	29,2
	3	23	35,4	35,4	64,6
	4	15	23,1	23,1	87,7
	5	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.5, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (10.8%), tidak setuju sebanyak 12 orang (18.5%), kurang setuju sebanyak 23 orang (35.4%), setuju sebanyak 15 orang (23,1%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (12.3%)

Tabel 4.6 Pelatihan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	29,2	29,2	29,2
	2	19	29,2	29,2	58,5
	3	11	16,9	16,9	75,4
	4	11	16,9	16,9	92,3
	5	5	7,7	7,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.6, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (29.2%), tidak setuju sebanyak 19 orang (29.2%), kurang setuju sebanyak 11 orang (16.9%), setuju sebanyak 11 orang (16,9%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.7%)

Tabel 4.7 Saya selalu mampumenyelesaikan tugas tepat waktu

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	7,7	7,7	7,7
	2	34	52,3	52,3	60,0
	3	11	16,9	16,9	76,9
	4	3	4,6	4,6	81,5
	5	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.7, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (7.7%), tidak setuju sebanyak 34 orang (52.3%), kurang setuju sebanyak 11 orang (16.9%), setuju sebanyak 3 orang (4,6%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (18.5%)

Tabel 4.8 Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	16,9	16,9	16,9
	2	29	44,6	44,6	61,5
	3	12	18,5	18,5	80,0
	4	1	1,5	1,5	81,5
	5	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.8, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (16.9%), tidak setuju sebanyak 29 orang (44.6%), kurang setuju sebanyak 12 orang (18.5%), setuju sebanyak 1 orang (1,5%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (18.5%)

Tabel 4.9 Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	32,3	32,3	32,3
	2	20	30,8	30,8	63,1
	3	11	16,9	16,9	80,0
	4	9	13,8	13,8	93,8
	5	4	6,2	6,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.9, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (32.3%), tidak setuju sebanyak 20 orang (30.8%), kurang setuju sebanyak 11 orang (16.9%), setuju sebanyak 9 orang (13,8%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.2%)

b. Hasil Distribusi Variabel Faktor Motivasi (X₂)

Tabel 4.10 Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	23,1	23,1	23,1
	2	20	30,8	30,8	53,8
	3	11	16,9	16,9	70,8
	4	12	18,5	18,5	89,2
	5	7	10,8	10,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.10, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (23.1%), tidak setuju sebanyak 20 orang (30.8%), kurang setuju sebanyak 11 orang (16.9%), setuju sebanyak 12 orang (18,5%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (10.8%)

Tabel 4.11 Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	13,8	13,8	13,8
	2	17	26,2	26,2	40,0
	3	12	18,5	18,5	58,5
	4	16	24,6	24,6	83,1
	5	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.11, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (13.8%), tidak setuju sebanyak 17 orang (26.2%), kurang setuju sebanyak 12 orang (18.5%), setuju sebanyak 16 orang (24,6%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (16.9%)

Tabel 4.12 Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	27	41,5	41,5	41,5
	2	10	15,4	15,4	56,9
	3	8	12,3	12,3	69,2
	4	15	23,1	23,1	92,3
	5	5	7,7	7,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.12, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 27 orang (41.5%), tidak setuju sebanyak 10 orang (15.4%), kurang setuju sebanyak 8 orang (12.3%), setuju sebanyak 15 orang (23,1%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.7%)

Tabel 4.13 Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	24,6	24,6	24,6
	2	24	36,9	36,9	61,5
	3	10	15,4	15,4	76,9
	4	6	9,2	9,2	86,2
	5	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.13, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (24.6%), tidak setuju sebanyak 24 orang (36.9%), kurang setuju sebanyak 10 orang (15.4%), setuju sebanyak 6 orang (9,2%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (13.8%)

Tabel 4.14 Saya mendapat jaminan kesehatan

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,1	3,1	3,1
	2	20	30,8	30,8	33,8
	3	12	18,5	18,5	52,3
	4	21	32,3	32,3	84,6
	5	10	15,4	15,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.14, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3.1%), tidak setuju sebanyak 20 orang (30.1%), kurang setuju sebanyak 12 orang (18.5%), setuju sebanyak 21 orang (32.3%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (15.4%)

Tabel 4.15 Saya mendapat jaminan hari tua

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	13,8	13,8	13,8
	2	30	46,2	46,2	60,0
	3	11	16,9	16,9	76,9
	4	3	4,6	4,6	81,5
	5	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.15, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (13.8%), tidak setuju sebanyak 30 orang (46.2%), kurang setuju sebanyak 11 orang (16.9%), setuju sebanyak 3 orang (4.6%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (18.5%)

Tabel 4.16 Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	16,9	16,9	16,9
	2	24	36,9	36,9	53,8
	3	14	21,5	21,5	75,4
	4	2	3,1	3,1	78,5
	5	14	21,5	21,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.16, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (16.9%), tidak setuju sebanyak 24 orang (36.9%), kurang setuju sebanyak 14 orang (21.5%), setuju sebanyak 2 orang (3,1%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (21.5%)

Tabel 4.17 Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	35,4	35,4	35,4
	2	18	27,7	27,7	63,1
	3	11	16,9	16,9	80,0
	4	9	13,8	13,8	93,8
	5	4	6,2	6,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.17, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (35.4%), tidak setuju sebanyak 18 orang (27.7%), kurang setuju sebanyak 11 orang (16.9%), setuju sebanyak 9 orang (13,8%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.2%)

Tabel 4.18 Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	10,8	10,8	10,8
	2	14	21,5	21,5	32,3
	3	21	32,3	32,3	64,6
	4	13	20,0	20,0	84,6
	5	10	15,4	15,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.18, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (10.8%), tidak setuju sebanyak 14 orang (21.5%), kurang setuju sebanyak 21 orang (32.3%), setuju sebanyak 13 orang (20,0%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (15.4%)

Tabel 4.19 Saya merasa merupakan bagian dari kelompok

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	9,2	9,2	9,2
	2	14	21,5	21,5	30,8
	3	22	33,8	33,8	64,6
	4	13	20,0	20,0	84,6
	5	10	15,4	15,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.19, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (9.2%), tidak setuju sebanyak 14 orang (21.5%), kurang setuju sebanyak 22 orang (33.8%), setuju sebanyak 13 orang (20,0%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (15.4%)

Tabel 4.20 Saya mampu bekerja mandiri

X2.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	30,8	30,8	30,8
	2	21	32,3	32,3	63,1
	3	11	16,9	16,9	80,0
	4	9	13,8	13,8	93,8
	5	4	6,2	6,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.20, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (30.8%), tidak setuju sebanyak 21 orang (32.3%), kurang setuju sebanyak 11 orang (16.9%), setuju sebanyak 9 orang (13,8%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.2%)

Tabel 4.21 Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih

X2.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	29,2	29,2	29,2
	2	18	27,7	27,7	56,9
	3	11	16,9	16,9	73,8
	4	11	16,9	16,9	90,8
	5	6	9,2	9,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.21, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (29.2%), tidak setuju sebanyak 18 orang (27.7%), kurang setuju sebanyak 11 orang (16.9%), setuju sebanyak 11 orang (16,9%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.2%)

c. Hasil Distribusi Variabel Faktor Situasi (X₃)

Tabel 4.22 Bekerja merupakan kebutuhan saya yang harus dipenuhi

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	7,7	7,7	7,7
	2	17	26,2	26,2	33,8
	3	19	29,2	29,2	63,1
	4	13	20,0	20,0	83,1
	5	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.22, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (7.7%), tidak setuju sebanyak 17 orang (26.2%), kurang setuju sebanyak 19 orang (29.2%), setuju sebanyak 13 orang (20,0%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (16.9%)

Tabel 4.23 Bekerja merupakan suatu hal yang penting bagi saya

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	23,1	23,1	23,1
	2	22	33,8	33,8	56,9
	3	11	16,9	16,9	73,8
	4	11	16,9	16,9	90,8
	5	6	9,2	9,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.23, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (23.1%), tidak setuju sebanyak 22 orang (33.8%), kurang setuju sebanyak 11 orang (16.9%), setuju sebanyak 11 orang (16,9%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.2%)

Tabel 4.24 Saya bekerja karena sesuai dengan keinginan saya

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	16,9	16,9	16,9
	2	17	26,2	26,2	43,1
	3	12	18,5	18,5	61,5
	4	16	24,6	24,6	86,2
	5	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.24, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (16.9%), tidak setuju sebanyak 17 orang (26.2%), kurang setuju sebanyak 12 orang (18.5%), setuju sebanyak 16 orang (24,6%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (13.8%)

Tabel 4.25 Saya bekerja karena adanya pengaruh dari lingkungan tempat tinggal saya

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	27,7	27,7	27,7
	2	15	23,1	23,1	50,8
	3	14	21,5	21,5	72,3
	4	5	7,7	7,7	80,0
	5	13	20,0	20,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.25, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (27.7%), tidak setuju sebanyak 15 orang (23.1%), kurang setuju sebanyak 14 orang (21.5%), setuju sebanyak 5 orang (7,7%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (20.0%)

Tabel 4.26 Saya bekerja karena adanya pengalaman

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	24	36,9	36,9	36,9
	2	11	16,9	16,9	53,8
	3	9	13,8	13,8	67,7
	4	16	24,6	24,6	92,3
	5	5	7,7	7,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.26, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 24 orang (36.9%), tidak setuju sebanyak 11 orang (16.9%), kurang setuju sebanyak 9 orang (13.8%), setuju sebanyak 16 orang (24,6%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.7%)

Tabel 4.27 Saya bekerja karena adanya pengaruh dari teman

X3.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	21,5	21,5	21,5
	2	14	21,5	21,5	43,1
	3	14	21,5	21,5	64,6
	4	10	15,4	15,4	80,0
	5	13	20,0	20,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.27, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (21.5%), tidak setuju sebanyak 14 orang (21.5%), kurang setuju sebanyak 14 orang (21.5%), setuju sebanyak 10 orang (15,4%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (8.1%)

Tabel 4.28 Saya bekerja karena sesuai dengan situasi ekonomi saya

X3.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	13,8	13,8	13,8
	2	30	46,2	46,2	60,0
	3	11	16,9	16,9	76,9
	4	3	4,6	4,6	81,5
	5	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.28, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (13.8%), tidak setuju sebanyak 30 orang (46.2%), kurang setuju sebanyak 11 orang (16.9%), setuju sebanyak 3 orang (4,6%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (18.5%)

Tabel 4.29 Saya bekerja karena adanya dorongan kebutuhan akan ekonomi

X3.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	16,9	16,9	16,9
	2	24	36,9	36,9	53,8
	3	14	21,5	21,5	75,4
	4	2	3,1	3,1	78,5
	5	14	21,5	21,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.29, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (16.9%), tidak setuju sebanyak 24 orang (36.9%), kurang setuju sebanyak 14 orang (21.5%), setuju sebanyak 2 orang (3,1%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (21.5%)

d. Hasil Distribusi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.30 Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	32,3	32,3	32,3
	2	18	27,7	27,7	60,0
	3	17	26,2	26,2	86,2
	4	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.30, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (32.3%), tidak setuju sebanyak 18 orang (27.7%), kurang setuju sebanyak 17 orang (26.2%), setuju sebanyak 9 orang (13,8%)

Tabel 4.31 Karyawan selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	25	38,5	38,5	38,5
	2	21	32,3	32,3	70,8
	3	9	13,8	13,8	84,6
	4	3	4,6	4,6	89,2
	5	7	10,8	10,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.31, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 25 orang (38.5%), tidak setuju sebanyak 21 orang (32.3%), kurang setuju sebanyak 9 orang (13.8%), setuju sebanyak 3 orang (4,6%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (10.8%)

Tabel 4.32 Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	7,7	7,7	7,7
	2	17	26,2	26,2	33,8
	3	19	29,2	29,2	63,1
	4	13	20,0	20,0	83,1
	5	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.32, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (7.7%), tidak setuju sebanyak 17 orang (26.2%), kurang setuju sebanyak 19 orang (29.2%), setuju sebanyak 13 orang (20,0%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (16.9%)

Tabel 4.33 Karyawan selalu menghasilkan volume pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	23,1	23,1	23,1
	2	22	33,8	33,8	56,9
	3	11	16,9	16,9	73,8
	4	11	16,9	16,9	90,8
	5	6	9,2	9,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.33, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (23.1%), tidak setuju sebanyak 22 orang (33.8%), kurang setuju sebanyak 11 orang (16.9%), setuju sebanyak 11 orang (16,9%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.2%)

Tabel 4.34 Karyawan selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi.

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	16,9	16,9	16,9
	2	17	26,2	26,2	43,1
	3	12	18,5	18,5	61,5
	4	16	24,6	24,6	86,2
	5	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.34, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (16.9%), tidak setuju sebanyak 17 orang (26.2%), kurang setuju sebanyak 12 orang (18.5%), setuju sebanyak 16 orang (24,6%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (13.8%)

Tabel 4.35 Karyawan tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lama

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	43,1	43,1	43,1
	2	13	20,0	20,0	63,1
	3	6	9,2	9,2	72,3
	4	14	21,5	21,5	93,8
	5	4	6,2	6,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.35, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 28 orang (43.1%), tidak setuju sebanyak 13 orang (20.0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (9.2%), setuju sebanyak 14 orang (21,5%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.2%)

Tabel 4.36 Pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan standar perusahaan

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	13,8	13,8	13,8
	2	30	46,2	46,2	60,0
	3	11	16,9	16,9	76,9
	4	3	4,6	4,6	81,5
	5	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.36, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (13.8%), tidak setuju sebanyak 30 orang (46.2%), kurang setuju sebanyak 11 orang (16.9%), setuju sebanyak 3 orang (4,6%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (18.5%)

Tabel 4.37 Dengan keterampilan yang karyawan miliki, karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	16,9	16,9	16,9
	2	24	36,9	36,9	53,8
	3	12	18,5	18,5	72,3
	4	5	7,7	7,7	80,0
	5	13	20,0	20,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.37, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (16.9%), tidak setuju sebanyak 24 orang (36.9%), kurang setuju sebanyak 12 orang (18.5%), setuju sebanyak 5 orang (7,7%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (20.0%)

Tabel 4.38 Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	33,8	33,8	33,8
	2	19	29,2	29,2	63,1
	3	11	16,9	16,9	80,0
	4	9	13,8	13,8	93,8
	5	4	6,2	6,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Pada Tabel 4.38, terlihat di atas bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (33.8%), tidak setuju sebanyak 19 orang (29.2%), kurang setuju sebanyak 11 orang (16.9%), setuju sebanyak 9 orang (13,8%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.2%).

8. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari setiap daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.39 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	97,97	806,624	,685	.	,949
X1.2	98,00	822,094	,569	.	,950
X1.3	98,17	823,830	,530	.	,950
X1.4	98,55	818,126	,654	.	,950

X1.5	97,54	822,065	,606	.	,950
X1.6	98,17	811,705	,688	.	,949
X1.7	97,88	817,172	,630	.	,950
X1.8	98,02	810,015	,693	.	,949
X1.9	98,31	819,466	,606	.	,950
X2.1	97,98	827,640	,455	.	,951
X2.2	97,57	828,562	,439	.	,951
X2.3	98,22	828,297	,410	.	,951
X2.4	98,11	832,191	,388	.	,951
X2.5	97,35	846,326	,425	.	,952
X2.6	97,94	820,496	,554	.	,950
X2.7	97,86	800,246	,790	.	,948
X2.8	98,34	822,040	,559	.	,950
X2.9	97,54	837,502	,354	.	,951
X2.10	97,51	834,910	,401	.	,951
X2.11	98,29	818,210	,629	.	,950
X2.12	98,12	809,641	,696	.	,949
X3.1	97,49	822,785	,573	.	,950
X3.2	98,06	824,809	,511	.	,950
X3.3	97,69	822,279	,524	.	,950
X3.4	97,92	830,760	,366	.	,952
X3.5	98,12	818,485	,540	.	,950
X3.6	97,71	826,804	,425	.	,951
X3.7	97,94	820,496	,554	.	,950
X3.8	97,86	800,246	,790	.	,948
Y1	98,40	816,963	,761	.	,949
Y2	98,45	807,563	,743	.	,949
Y3	97,49	822,785	,573	.	,950
Y4	98,06	824,809	,511	.	,950
Y5	97,69	822,279	,524	.	,950
Y6	98,34	802,477	,764	.	,949
Y7	97,94	820,715	,551	.	,950
Y8	97,85	800,882	,783	.	,948
Y9	98,32	820,566	,585	.	,950

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.39 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total*

correlation. Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.40 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,951	,952	38

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.40 diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar 0,961 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 30 item, baik didalam variabel Faktor Kemampuan (X_1), Faktor Motivasi (X_2), Faktor Situasi (X_3) dan Prestasi kerja (Y) adalah *reliable* atau handal.

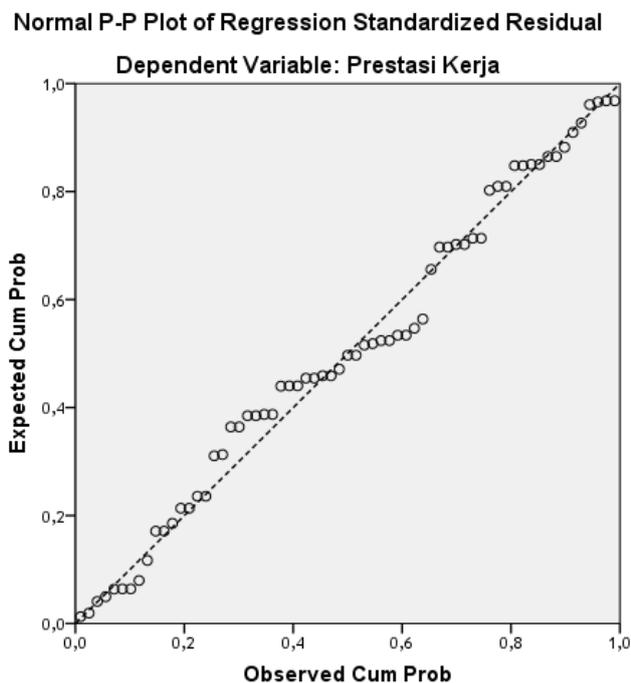
9. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Gambar 4.1 Uji Normalitas



Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.1, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Faktor Kemampuan (X_1), Faktor Motivasi (X_2), Faktor Situasi (X_3) dan Prestasi kerja (Y) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila sering terjadi saling korelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak *orthogonal*. *Orthogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel adalah nol.

Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF/tolerance$).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

$VIF < 10,0$ = ada multikolinieritas

$Tolerance < 10,0$ = tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.41 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Faktor Kemampuan	,182	5,486
	Faktor Motivasi	,211	4,731
	Faktor Situasi	,228	4,380

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

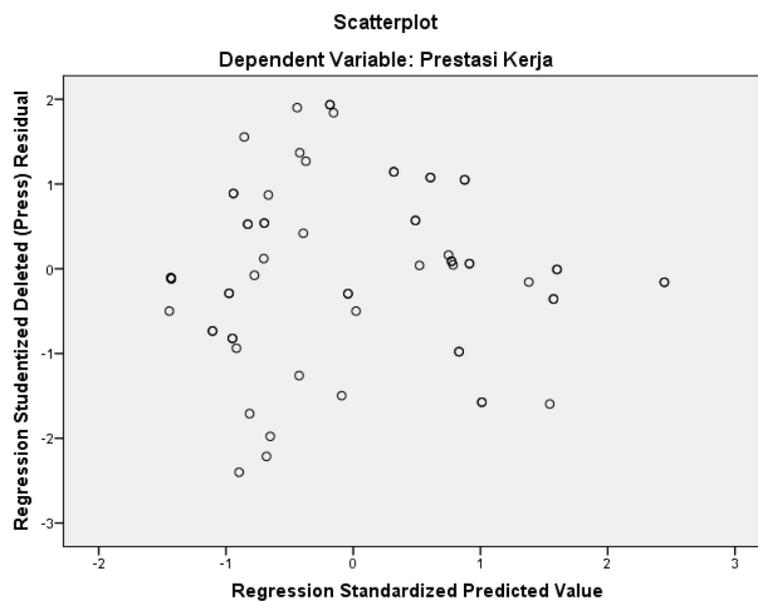
Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.41 terlihat diatas bahwa angka VIF variabel Faktor Kemampuan (X_1), Faktor Motivasi (X_2), Faktor Situasi (X_3) $< 10,0$ maka dapat disimpulkan ada multikolinieritas sedangkan nilai tolerance Faktor Kemampuan (X_1), Faktor Motivasi (X_2), Faktor Situasi (X_3) $< 10,0$ maka dapat disimpulkaan tidak ada multikolinieritas atau terbebas dari gangguan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.2 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

10. Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut. Hasil pengolahannya adalah :

Tabel 4.42 Hasil Nilai Mean, Std Deviasi Masing-Masing Variabel

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	23,00	7,852	65
Faktor Kemampuan	22,94	7,782	65
Faktor Motivasi	32,55	8,586	65
Faktor Situasi	22,12	6,540	65

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas, nilai rata-rata dari variabel Prestasi Kerja (Y) adalah 23.00 dengan standar deviasinya adalah 7.852. Untuk variabel Faktor Kemampuan (X_1) nilai rata-ratanya adalah 22.94 dengan standar deviasinya adalah 7.782, Faktor Motivasi (X_2) nilai rata-ratanya adalah 32.55 dengan standar deviasinya adalah 8.586 dan Faktor Situasi (X_3) nilai rata-ratanya adalah 22.12 dengan standar deviasinya adalah 6.540. Sedangkan jumlah responden (N) adalah 65.

11. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Serempak (Uji-F)

Tujuan dari Uji F_{hitung} adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Faktor Kemampuan, Faktor Motivasi dan Faktor Situasi (*variable independent*) terhadap Prestasi Kerja (*variable dependent*).

$H_1 : \text{Minimal } 1 \neq 0$, artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Faktor Kemampuan, Faktor Motivasi dan Faktor Situasi (*variable independent*) terhadap Prestasi Kerja (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_1 (Tolak H_2) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F > \alpha$ 5%

Tolak H_1 (Terima H_2) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F < \alpha$ 5%

Tabel 4.43 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3606,620	3	1202,207	216,084	,000^b
	Residual	339,380	61	5,564		
	Total	3946,000	64			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Faktor Situasi , Faktor Motivasi , Faktor Kemampuan						

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.43 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 216.084 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 216.084 > F_{tabel} 2.76 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Faktor Kemampuan, Faktor Motivasi dan Faktor Situasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Tabel 4.44 Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-3,369	1,202	
	Faktor Kemampuan	,402	,089	,399
	Faktor Motivasi	,303	,075	,331
	Faktor Situasi	,329	,094	,274

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan Tabel 4.44 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = -3.369 + 0.402 X_1 + 0.303 X_2 + 0.329 X_3$ Konstanta sebesar -3.369 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Faktor Kemampuan (X_1) sebesar 0.506, Faktor Motivasi (X_2) sebesar 0.506 dan Faktor Situasi (X_3) sebesar 0.506 dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

b) Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji Pengaruh Faktor Kemampuan, Faktor Motivasi Dan Faktor Situasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Flora Medan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.45 Hasil Uji-t
Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-2,803	,007
	Faktor Kemampuan	4,532	,000
	Faktor Motivasi	4,055	,000
	Faktor Situasi	3,489	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Uji pengaruh Faktor Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Flora Medan

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\text{Sig } t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.45 diatas terlihat bahwa variabel Faktor Kemampuan dengan nilai t_{hitung} 4,532 > t_{tabel} 1.670 dengan signifikan 0,000 > 0,05, artinya secara parsial variabel Faktor Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja

2) Uji pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.

Bumi Flora Medan

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\text{Sig } t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\text{Sig } t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat bahwa variabel Faktor Motivasi dengan nilai t_{hitung} 4,055 < t_{tabel} 1.670 dengan signifikan 0,000 > 0,05, artinya secara parsial variabel Faktor Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja.

3) Uji pengaruh Faktor Situasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.

Bumi Flora Medan

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\text{Sig } t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\text{Sig } t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat bahwa variabel Faktor Situasi dengan nilai t_{hitung} 3,489 < t_{tabel} 1.670 dengan signifikan 0,001 > 0,05, artinya secara parsial variabel Faktor Situasi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja.

c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.38 Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 ^a	,914	,910	2,359

a. Predictors: (Constant), Faktor Situasi , Faktor Motivasi , Faktor Kemampuan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.38 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.910 hal ini berarti 91.0% variasi Prestasi Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Faktor Situasi, Faktor Motivasi, Faktor Kemampuan sedangkan sisanya ($100\% - 91.0\% = 9.0\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dan lain-lain.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Faktor Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa variabel faktor kemampuan dengan nilai $t_{hitung} 4,532 > t_{tabel} 1.670$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial variabel faktor kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan.

Kemampuan kerja sangat menentukan prestasi kerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

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

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

2. Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa variabel Faktor Motivasi dengan nilai $t_{hitung} 4,055 < t_{tabel} 1.670$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial variabel Faktor Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan.

Manusia yang bekerja dalam suatu organisasi harus mempunyai motivasi dan kemampuan kerja yang kuat untuk mengikuti tuntutan jaman dan perubahan yang terus berkembang. Tetapi dalam hal ini motivasi harus diseimbangkan dengan kemampuan manusia tersebut untuk melaksanakan kinerja dalam organisasi. Maka dari itu motivasi dan kemampuan kerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan membuat karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi kepada perusahaannya secara maksimal, sehingga perusahaan memberikan penghargaan atas prestasinya selama ini, antara lain kenaikan jabatan, bonus, dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya, agar karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang inovatif dan kreatif yang disesuaikan dengan keadaan lingkungan dalam maupun luar perusahaan.

Berpedoman pada pernyataan diatas bahwa untuk mencapai prestasi kerja yang sesuai dengan standar perusahaan dibutuhkan motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi dari setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

3. Pengaruh Faktor Situasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa variabel Faktor Situasi dengan nilai $t_{hitung} 3,489 < t_{tabel} 1.670$ dengan signifikan $0,001 > 0,05$, artinya secara parsial variabel Faktor Situasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan.

Secara harfiah situasi atau climate pengertiannya tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal yang bersifat fisik, seperti temperature atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis berupa kumpulan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi yang

menggambarkan lingkungan internal organisasi tersebut, tercipta dari kepribadian individu dan syarat-syarat pekerjaan yang saling berinteraksi sehingga menghasilkan suatusituasi yang mempengaruhi baik terhadap individu maupun terhadap organisasi tersebut.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari penjabaran yang telah di paparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama sebagai berikut:

1. Hasil uji secara parsial variabel faktor kemampuan dengan nilai $t_{hitung} 4,532 > t_{tabel} 1.670$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial variabel faktor kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan.
2. Hasil uji secara parsial variabel Faktor Motivasi dengan nilai $t_{hitung} 4,055 < t_{tabel} 1.670$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$, artinya secara parsial variabel Faktor Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan.
3. Hasil uji secara parsial variabel Faktor Situasi dengan nilai $t_{hitung} 3,489 < t_{tabel} 1.670$ dengan signifikan $0,001 > 0,05$, artinya secara parsial variabel Faktor Situasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Flora Medan.
4. Hasil uji secara simultan $F_{hitung} 216.084 > F_{tabel} 2.76$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Faktor Kemampuan, Faktor Motivasi dan Faktor Situasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.
5. Besarnya *adjusted R square* sebesar 0.910 hal ini berarti 91.0% variasi Prestasi Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Faktor Situasi, Faktor Motivasi, Faktor Kemampuan sedangkan sisanya ($100\% - 91.0\% = 9.0\%$)

dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dan lain-lain

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti memberikan saran-saran sebagaimana berikut:

1. Pimpinan senantiasa meningkatkan kemampuan pegawai dengan cara memberikan kesempatan untuk mengikuti penataran, kursus-kursus, seminsr atau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi sehingga pegawai dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.
2. Untuk permasalahan faktor motivasi penulis menyarankan agar pihak manajemen memberikan umpan balik atau balas jasa yang sesuai dan segera dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberikan hasil kerja yang optimal.
3. Pimpinan sebaiknya melakukan revolusi perubahan dalam situasi kerja seperti lingkungan kerja atau melakukan mutasi kerja sehingga situasi kerja tidak membuat kerja karyawan jenuh.
4. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor kemampuan, faktor motivasi kerja dan faktor situasi kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Masih banyak faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir (2011), *Manajemen strategi*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Alwi (2011), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Arifin Abdul Rachman (2011), *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan*, CV. Haji Mas Agung. Jakarta
- Dessler (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Fred (2015), *The Economic of Money, Banking, and Financial Market*. New York: Addison Wesley.
- Hubeis dan Najib (2014), *Manajemen Strategik dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Kaswan (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kusdi (2010), *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kusumasari (2014), *Manajemen bencana dan kapabilitas Pemerintah Lokal*, Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
- Meyer dkk, (2010), *The Measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology. 63, 1-18
- Moenir (2012), *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis dan Jackson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Moleong (2012), *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Robert Kreitner (2011), *Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin dan Judge (2010), *Perilaku Organisasi* Buku 2. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins (2010), *Manajemen Jilid 1*/ diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. –Ed.10, Cet13-. Jakarta: Erlangga.
- Sampurno (2011), “*Manajemen Strategik, Menciptakan Keunggulan Bersaing yang Berkelanjutan*”, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Spector (2011), *Industrial and Organizational Psychology (5 ed.)*. Hokoben: John Wiley & Sons.

- Sopiah (2010), *Metodologi Penelitian–Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta, ANDI
- Steers dan Porter (2013), *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill Book Co
- Sedarmayanti (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Torang (2013), *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung
- Tjiptono (2011), *Service Management Mewujudkan Layanan Prima*. Edisi 2. Yogyakarta: Andi.

Jurnal

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. *Jurnal Sumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.

- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.