



**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA HYPERMART. Tbk DI
BINJAI SUPERMALL
KOTA BINJAI.**

SKRIPSI

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

Oleh:
ARMELIA ROMANTIO LUBIS
1615310211

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



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ARMELIA ROMANTIO LUBIS
NPM : 1615310121
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI
TERHADAP PRESTASI KERJA HYPERMART.
Tbk DI BINJAI SUPERMALL KOTA BINJAI

Medan, Juli 2020

KETUA PROGRAM STUDI

RAMADHAN HARA HAP, S.E., M.Si.



Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M.

PEMBIMBING I

NASHRUDIN SETIAWAN, S.E, M.M

PEMBIMBING II

SRI RAHAYU, SE M.M



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANTIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

**NAMA : ARMELIA ROMANTIO LUBIS
NPM : 1615310121
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI
TERHADAP PRESTASI KERJA HYPERMART.
Tbk DI BINJAI SUPERMALL KOTA BINJAI.**

Medan, September 2020
* ANGGOTA I



KETUA
RAMADHAN HARAHAP, S.E., M.Si

ANGGOTA II

SRI RAHAYU, S.E., M.M

NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M

ANGGOTA III

RIZAL AHMAD, S.E., M.Si

ANGGOTA IV

EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Armelia Romantio Lubis
NPM : 1615310121
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap
Prestasi Kerja Hypermart. Tbk Di Binjai Supermall
Kota Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, September 2020



(Armelia Romantio Lubis)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Armelia Romantio Lubis
NPM : 1615310121
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan 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, September 2020



(Armelia Romantio Lubis)

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : ARMELIA ROMANTIO LUBIS
N. P. M : 1615310211
Tempat/Tgl. Lahir : PULAU MARIA / 1998-04-05
Alamat : Bakti Luhur
No. HP : 082210964670
Nama Orang Tua : Hubban Hafitami/Rosminah
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja PT. Matahari Putra Prima. Tbk di Binjai Supermall Kota Binjai.

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Semikiantah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 07 Agustus 2020

METERAI
TEMPEL
6000
6000
Rp. 6000
AKMELIA ROMANTIO LUBIS
1615310211





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ARMELIA ROMANTIO LUBIS
 Tempat/Tgl. Lahir : PULAU MARIA / 05 April 1998
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310211
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3.50
 Nomor Hp : 082210964670
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja (studi kasus matahari departement store BSM)0

Disetujui dan Ditanda Tangan Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

(Dr. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 08 November 2019

Pemohon,

 (Armelia Romantio Lubis)

Tanggal :

Disahkan oleh
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 06 Desember 2019

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

(Nashroddin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

(Nurafriana Situmorang, SE., M.Si.)

Tanggal : 07 Desember 2019

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II :

(Sri Rahayu, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan SE,MM.
 Nama Mahasiswa : Armelia Romantia Lubis
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1610210211
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja studi kasus PT. Matalahan Putra pama Tbk. Di Binjai supermall kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
20/1/2020	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah Bab II Kerangka konseptual. Bab III Definisi Operasional	Np	Revisi
25/1/2020	Definisi Operasional	Np	
20/1/2020	Acc Lempro	Np	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan


Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I


Nashrudin Setiawan SE,MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fm@umpb.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Sri Rahayu, SE, MM
 Nama Mahasiswa : Armelia Romanho Lubis
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1615210211
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja studi kasus PT. Matahan Putra Prima Tbk.
 Di Binjai Supermall kota Binjai

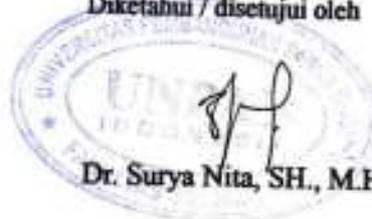
Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
31/01/2020	- Pembacaan Perawatan - Acc sempit	3	5

Duplikat II

[Handwritten Signature]

SRI RAHAYU, SE, MM

Medan
Diketahui / disetujui oleh



Dr. Surya Nita, SH., M.Hum



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

15 : Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Nasrudin Setiawan SE,MM
 Pembimbing II : Si Rahayu SE,MM
 Mahasiswa : ARMELIA ROMANTIO LUBIS
 Program Studi : Manajemen
 NIM : 1615310211
 Pendidikan : Strata I
 Judul Akhir/Skripsi : Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja studi kasus PT. Matahari Putra Prima Tbk Di Biji: Supermall

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Pembahasan materi dan perbaikan setelah seminar proposal		
	Memeriksa pembahasan dan ketengkapan bab penelitian		
	Finalisasi penelitian		
	Ace sihey unje hja		

Nasrudin Setiawan, SE,MM

Medan, 18 Juli 2020
 Diketahui/Ditetapkan oleh:
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

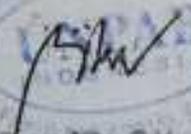


UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

J. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Tebing (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpaib@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Jurusan : Manajemen
 Dosen Pembimbing I : Alachristin Setiawan SE,MM
 Dosen Pembimbing II : Sri Rahayu, SE,MM
 Nama Mahasiswa : ARMELIA ROMANTIO LUBIS
 Nama Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310215
 Bidang Pendidikan : Strata I
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja studi kasus PT-Matahari Putra Prima 'The D' Binjai Supremall kota Binjai.

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
4/7-20	Acc Meja Hijau	[Signature]	

Medan, 18 Juli 2020
 Diketahui/Dietujui oleh
 Dekan,

 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

hasiswa : ARMELIA ROMANTIO LUBIS
: 1615310211
Studi : Manajemen
Pendidikan : Strata Satu
smbimbing : Sri Rahayu, SE., MM
ripsi : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja PT. Matahari Putra Prima. Tbk di Binjai
Supermall Kota Binjai

al	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
020	Perbaiki margin dilembar pengesahan & lembar persetujuan, harap masukkan nama teori didaftar pustaka sesuai dgn di kerangka konseptual	Revisi	
020	ACC Meja Hijau	Disetujui	
nber t	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 10 November 2020
Dosen Pembimbing,



Sri Rahayu, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

hasiswa : ARMELIA ROMANTIO LUBIS
: 1615310211
Studi : Manajemen
Pendidikan : Strata Satu
Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja PT, Matahari Putra Prima. Tbk di Binjai Supermall Kota Binjai

no	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
020	bimbingan 1,-5	Revisi	
020	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
number	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 10 November 2020
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM

Acc
Iid Lux
20
SR



Acc. jilid lux
NS
NS
7/20
11

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA HYPERMART. Tbk DI
BINJAI SUPERMALL
KOTA BINJAI.**

SKRIPSI

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

Oleh:
ARMELIA ROMANTIO LUBIS
1615310211

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

Plagiarism Detector v. 1731 - Originality Report 25/07/2020 12.27.47
Analyzed document: Armelia romantio lubis_1615310211_manajemen.docx | Keyword for: Universitas Pembangunan Panca Budi
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



Plagiarism chart



Distribsiogram graph

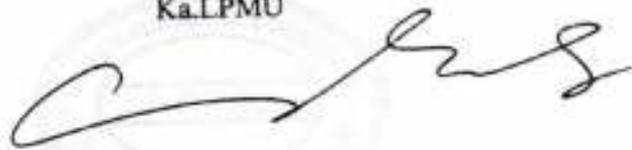
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM

**SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2667/PERP/BP/2020**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan tertera di bawah ini:

Nama : ARMELIA ROMANTIO LUBIS
NIM : 1615310211
Status : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen

Sejak dihitung sejak tanggal 07 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 07 Agustus 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

FM-BPAA-2012-041

Pemohonan Meja Hijau

Medan, 07 Agustus 2020
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ARMELIA ROMANTIO LUBIS
Tempat/Tgl. Lahir : PULAU MARIA / 1998-04-05
Nama Orang Tua : Hubban Hartami
No. M : 1615310211
Jurusan : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
HP : 082210964670
Alamat : Bakti Luhur

Yang terhormat kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja PT. Matahari Putra Prima. Tbk di Binjai Supermall Kota Binjai., Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercapai heterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA di'legalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah di'jilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukkan kedalam MAP
12. Berseedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



ARMELIA ROMANTIO LUBIS
1615310211

stapan :

ABSTRAK

Penelitian ini adalah meneliti pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja Hypermart. tbk Binjai Supermall Kota Binjai. Analisis ini meliputi: uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji f, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu kemampuan (X_1), dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 36.5% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan dan motivasi. Sedangkan sisanya 63.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kemampuan (X_1), Motivasi (X_2) Dan Prestasi Kerja (Y)

ABSTRACT

This study is examining the effect of ability and motivation on work performance hypermart. tbk Binjai Supermall Binjai City. This analysis includes: classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing through t test and f test, and analysis of the coefficient of determination (R²). The results of the analysis using the t test can be seen that the three independent variables namely ability (X1) and motivation (X2) have a positive and partially significant effect on the dependent variable namely work performance (Y). Then the results of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables namely ability (X1), and motivation (X2) together have a positive and significant effect on the dependent variable namely work performance (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination is known that 36.5% work performance can be obtained and explained by ability and motivation. While the remaining 63.5% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: *Ability (X1), Motivation (X2) And Work Performance (Y)*

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
BIODATA MAHASISWA.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	7
F. Keaslian Penelitian	7

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	9
1. Prestasi Kerja	9
a. Pengertian Prestasi Kerja	9
b. Penilaian Prestasi Kerja	10
c. Faktor- Faktor Prestasi Kerja	11
d. Dimensi Dan Indikator Prestasi Kerja	12
2. Kemampuan	14
a. Pengertian Kemampuan	14
b. Jenis-Jenis Kemampuan.....	14
c. Indikator Kemampuan.....	15
d. Faktor- Faktor Kemampuan	16
3. Motivasi Kerja	17
a. Pengertian Motivasi Kerja	17
b. Tujuan Motivasi Kerja	18
c. Jenis-Jenis Teori Motivasi	18
d. Proses Motivasi Kerja	20
e. Faktor- Faktor Motivasi	21
f. Teknik Motivasi	22
g. Indikator Motivasi	23
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Konseptual	24
1. Hubungan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja	24

2. Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	25
3. Hubungan Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	25
D. Hipotesis	26

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
C. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional	34
1. Variabel Penelitian.....	34
2. Defenisi Operasional.....	34
D. Populasi & Sampel/ Jenis Sumber Data	35
1. Populasi	35
2. Sampel	35
3. Jenis Data	35
E. Teknik Pengumpulan Data	35
1. Angket/ Quisioner.....	36
2. Wawancara.....	36
F. Teknik Analisis Data	37
1. Uji Kualitas Data	37
2. Asumsi Klasik	38
3. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	40

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian	42
1. Profil Perusahaan Hypermart	42
2. Sejarah Perusahaan Hypermart	43
3. Visi Dan Misi Perusahaan.....	48
a. Visi	48
b. Misi.....	49
B. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	49
1. Struktur Organisasi	49
2. Pembagian Tugas	49
C. Deskripsi Karakteristik Responden	51
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	51
2. Berdasarkan Usia	51
3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
D. Pengujian Validitas dan Realibitas	53
1. Uji Validitas	53
2. Uji Realibitas.....	55
E. Uji Asumsi Klasik.....	56
1. Uji Normalitas Data	56
2. Uji Multikolinearitas	59
3. Uji Heteroskedastisitas.....	60
F. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	62
1. Regresi Linier Berganda	62
2. Uji Hipotesis	63
a. Uji Parsial.....	63

b. Uji Simultan	64
3. Uji Determinasi	65
G. Pembahasan	66
1. Hubungan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja	66
2. Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	66
3. Hubungan Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.....	67

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survei Kemampuan Kerja (X1)	3
Tabel 1.2 Pra Survei Motivasi Kerja (X2)	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	33
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	34
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Usia	52
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4 Uji Validitas Kemampuan.....	53
Tabel 4.5 Uji Validitas Motivasi.....	54
Tabel 4.6 Uji Validitas Prestasi Kerja.....	54
Tabel 4.7 Uji Realibitas Kemampuan	55
Tabel 4.8 Uji Realibitas Motivasi	56
Tabel 4.9 Uji Realibitas Prestasi Kerja	56
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.11 Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan.....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi.....	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	49
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas.....	57
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji PP Plot Uji Normalitas	58
Gambar 4.5 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	61

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat mengajukan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Hypermart. Tbk Binjai Supermall Kota Binjai”.

Penulis menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan SE. M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Sri Rahayu SE. M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kepada seluruh keluarga yaitu orang tua tercinta Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta mendukung saya baik secara materil maupun non materil.

7. Kepada Bapak/Ibu Manajemen dari pihak Hypermart BSM Kota Binjai..

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan pembaca sekalian. Mudah-mudahan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Medan, September 2020
Penulis

Armelia Romantio Lubis
NPM.1615310211

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menciptakan persaingan yang semakin ketat sehingga setiap perusahaan harus mampu mengikuti, menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi serta memanfaatkan peluang sekaligus tantangan yang muncul. Sumber daya manusia dan teknologi menempati posisi yang strategis dalam perusahaan yaitu untuk menghasilkan suatu produk barang dan jasa. Pemanfaatan sumber-sumber penting tersebut memerlukan kemampuan perusahaan dalam hal manajemen dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna tinggi.

Sumber daya manusia memegang peranan penting mulai saat perumusan tujuan perusahaan hingga pada saat implementasi strateginya. Suksesnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Setiap organisasi baik swasta ataupun organisasi negara dituntut untuk memberikan perhatian yang besar dalam mengelola sumber daya manusianya. Untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan tentu diperlukan sumber daya yang berkualitas dan mempunyai profesionalisme di bidangnya tanpa mengesampingkan peran dari sumber daya yang lainnya dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memang sangat pantas untuk mendapatkan perhatian dan prioritas yang lebih tinggi, sebab tanpa campur tangan manusia, maka sumber daya yang lain (seperi teknologi) tidak akan berfungsi. Artinya kelangsungan hidup suatu organisasi terutama terletak pada manusia, karena manusia mempunyai daya kompetitif yang lebih berkelanjutan dan lebih sulit untuk ditiru.

Untuk itu program pengembangan pegawai sangatlah diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan pegawai meliputi rangkaian aktivitas dalam rangka penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi, dan yang paling penting dalam pengembangan ini adalah bagaimana potensi masing-masing pegawai mengalami perubahan yang lebih baik, hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2013) yang menyatakan bahwa tujuan pengembangan karyawan adalah, “untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya”

Peningkatan prestasi kerja karyawan disuatu organisasi merupakan suatu hal yang patut diperhatikan secara serius oleh perusahaan. Program melatih kemampuan dan memberikan motivasi yang diselenggarakan bagi karyawan diharapkan akan menjadi sarana bagi karyawan untuk terus menimba ilmu pengetahuan serta menambah pengalaman pekerjaannya. Peningkatan prestasi kerja karyawan disuatu organisasi merupakan suatu hal yang patut diperhatikan secara serius oleh perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan karyawan yang memiliki kecakapan, ketrampilan, ketangguhan dan selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Salah satu cara yang dapat ditempuh yaitu melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui kemampuan yang dimiliki dan daya dorongan motivasi yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Karyawan akan menghasilkan prestasi yang tinggi dalam organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja, yaitu berupa kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja merupakan kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Memang tidak mudah memampukan karyawan karena kemampuan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kemampuan itu sendiri, dimana kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan individu yang ingin digunakan dan mungkin juga tidak. Kemampuan individu ini terdiri dari kemampuan fisik dan mental. Seorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis persoalan mungkin sekali tidak akan berusaha bersungguh-sungguh untuk memecahkan persoalan dalam pekerjaannya. Berikut ini tabel pra survei tentang kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawan

Tabel 1.1. Pra Survei Kemampuan Kerja (X1)

No	Pernyataaan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Karyawan mampu menjalankan dan mengoperasikan peralatan dikantor	16	80%	4	20%
2	Karyawan mampu menyelesaikan masalah yang sedang dihadapinya	11	55%	9	45%
3	Karyawan mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan	10	50%	10	50%

Sumber: Diolah Penulis 2020

Berdasarkan dari tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan jika karyawan belum mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan, sehingga perusahaan belum bisa mencapai target yang akan didapatkan dalam periode tertentu. Karyawan belum mampu menyelesaikan masalah yang dihadapinya pada saat diarea, sehingga hal ini membuat belum mandirinya karyawan dalam

menyelesaikan masalah yang dihadapi. Tentu saja Hypermart. tbk harus mencari cara supaya para karyawannya mampu memenuhi harapan dan target dari perusahaan.

Selain kemampuan kerja, masalah motivasi seorang karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada prestasi kerja pegawai. Jika motivasi pegawai terhadap organisasinya tinggi maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja, sedangkan kalau motivasi pegawai ini rendah maka pengaruh terhadap prestasi kerja juga rendah bahkan dapat mengakibatkan munculnya keinginan untuk keluar. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan. Agar prestasi pegawai dapat meningkat perlu mendapatkan dorongan motivasi sehingga akan bekerja lebih efektif dan efisien, serta penuh tanggung jawab, selain itu pegawai akan bersungguh - sungguh dalam mentaati peraturan yang berlaku maupun rencana - rencana yang ada di dalam organisasi. Berikut ini tabel pra survei tentang motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan

Tabel 1.2. Pra Survei Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataaan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Karyawan berkeinginan untuk menjadi karyawan teladan dalam periode tertentu	20	100 %	0	0%
2	Karyawan memiliki sifat dan sikap yang loyal didalam bekerja	10	50%	10	50%
3	Karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan yang dilakukannya	10	50%	10	50%

Sumber: Diolah Penulis 2020

Berdasarkan data tabel 1.2. diatas dapat disimpulkan jika karyawan belum memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan yang dilakukannya sehingga karyawan belum memiliki dorongan yang kuat untuk melalukan

pekerjaanya lebih baik lagi. Karyawan belum memiliki sifat dan sikap yang loyal didalam bekerja sehingga karyawan belum bisa melakukan pekerjaannya secara maksimal. Pemimpin setiap divisi di Hypermart. tbk hendaklah mengevaluasi ulang tentang pekerjaan serta target yang telah dicapai dan memberikan apresiasi, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan defenisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwasannya judul penelitian ini adalah “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Hypermart Binjai Supermall Kota Binjai.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut

- 1) Karyawan yang belum banyak mengetahui cara mencapai target dari perusahaan sehingga perusahaan belum bisa mencapai target yang diinginkan
- 2) Karyawan belum mampu mengambil tindakan cepat ketika ada masalah yang dihadapinya pada saat diarea, sehingga hal ini membuat belum mandiri nya karyawan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.
- 3) Karyawan belum memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan yang dilakukannya sehingga karyawan belum memiliki dorongan yang kuat untuk melalukan pekerjaanya lebih baik lagi.
- 4) Karyawan belum mampu memberikan hasil pekerjaan yang maksimal sehingga perusahaan belum bisa hasil dari target yang ditetapkan secara maksimal

C. Batasan Masalah

Pada penulisan proposal ini penulis merasa perlu membatasi beberapa permasalahan karena terbatasnya waktu, dana dan ilmu pengetahuan penulis, maka permasalahan dibatasi menjadi beberapa supaya masih dalam pembahasan yang akan diteliti, yaitu:

- 1) Objek variabel yaitu kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja.
- 2) Tempat dilakukan di Hypermart. tbk Binjai Supermall Kota Binjai
- 3) Populasi dan sampel yang diambil adalah seluruh karyawan yang bekerja di Hypermart. tbk Binjai Supermall Kota Binjai.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah kemampuan berpengaruh secara parsial prestasi terhadap kerja terhadap Hypermart Binjai Supellmall Kota Binjai.
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja terhadap Hypermart tbk Binjai Supermall Kota Binjai.
3. Apakah kemampuan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja Hypermart Binjai Supermall Kota Binjai.

E. Tujuan Dan Manfaat Masalah

a. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis dan mengetahui pendidikan berpengaruh secara parsial prestasi terhadap kerja terhadap Hypermart Binjai Supermall Kota Binjai.

- 2) Untuk menganalisis dan mengetahui pelatihan berpengaruh secara parsial prestasi terhadap kerja terhadap Hypermart Binjai Supermall Kota Binjai.
- 3) Untuk menganalisis dan mengetahui pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan prestasi terhadap kerja terhadap Hypermart Binjai Supermall Kota Binjai.

b. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- 1) Bagi manajemen di terhadap Hypermart Kota Binjai dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk memperbaiki dalam peningkatan mutu pendidikan dan kualitas pelatihan karyawan sehingga meningkatkan prestasi kerja pegawai.
- 2) Bagi penulis, penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat memberikan pengalaman belajar dan sebagai bahan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk melakukan penelitian dan pengembangan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Andi Syahputra (2018) “Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau”.

Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hypermart. Binjai Supermall Kota Binjai”.

Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, perbedaannya sebagai berikut:

1) Perbedaan antar variable:

Penelitian terdahulu Kemampuan (X_1), Penepatan kerja (X_2), Motivasi (X_3) dan Prestasi Kerja (Y) sedang kan penelitian ini menggunakan variabel Kemampuan (X_1), Motivasi (X_2) dan Prestasi Kerja (Y).

2) Objek yang diteliti:

Objek yang dijadikan objek yaitu penelitian yang terdahulu yaitu di Poda Riau sedangkan pada penelitian ini objek yang dipakai sebagai penelitian yaitu Hypermart Binjai Supermall Kota Binjai.

3) Waktu Penelitian:

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong karyawan untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Hasibuan (2013) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Handoko (2011) penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Dimana kegiatan ini dapat memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dari beberapa pengertian penilaian prestasi kerja diatas maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktivitasnya hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan

pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan

b. Penilaian Prestasi Kerja

Handoko (2011) Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka dimasa yang akan datang.

Hasibuan (2013) prestasi kerja (kinerja) dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah buruknya kinerja telah merosot. Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong karyawan untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Menurut Simamora (2012) 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.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka pelaksanaan penilaian prestasi di dalam suatu organisasi sangat penting. Karena dengan penilaian prestasi

pihak manajemen dapat mengetahui tindakan-tindakan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dari karyawannya tersebut.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013) ada beberapa faktor yang mendukung akan terjadinya sebuah prestasi:

1) Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki, yang lantas melekat di benak seseorang. Pada umumnya, pengetahuan memiliki kemampuan prediktif terhadap sesuatu sebagai hasil pengenalan atas suatu pola.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan seseorang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.

3) Pengalaman

pengalaman adalah kejadian yang pernah dialami (dijalani, dirasai, ditanggung dsb) baik yang sudah lama atau baru saja terjadi. Pengalaman bisa berupa :yang terpenting dari pengalaman adalah hikmah atau pelajaran yang bisa diambil.

4) Pelatihan

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan

dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

5) Pencapaian

Pekerjaan yang dilakukan dengan bekerja secara bersungguh sungguh, sehingga mendapatkan hasil dan pencapaian yang diinginkan.

6) Evaluasi

Melihat kekurangan dan kesalahan yang diperbuat sehingga menjadikan bahan pertimbangan perubahan secara berkala ataupun bertahap.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Widodo, 2015:133) berpendapat bahwa terhadap dua faktor yang mempengaruhi prestasi kinerja yaitu:

- 1) Kemampuan Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan merupakan penggabungan karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.
- 2) Motivasi Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi didalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

d. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Hasibuan (2013) Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan:

1) Kesetiaan

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan.

2) Kejujuran

Penilaian menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain seperti kepada para bawahannya.

3) Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreativitas

Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna.

5) Kerja sama

Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

6) Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

7) Kepribadian

Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

8) Prakarsa

Kemampuan berpikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan. Penyelesaian masalah yang dihadapinya.

9) Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat didalam penyusunan kebijakan perusahaan.

10) Tanggung jawab

Kejadian karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya.

Handoko, (2011) Prestasi karyawan, adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya. Indikator pengukur variabel ini adalah:

- a. Hasil kerja.
- b. Tingkah laku.
- c. Pencapaian tugas.
- d. Aktivitas kerja.

2. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Pengertian Kemampuan menurut Robbins dalam penelitian Ferryal dan Ari (2018) Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Blanchard dan

Hersey dalam penelitian Kristiani (2013) kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Robbins dan Judge (2013) mengatakan kemampuan karyawan meliputi kemampuan mempergunakan pengetahuan khusus atau keahlian.

Keterampilan teknik yang dipelajari melalui jalur pendidikan formal. Tentu saja, bahwa profesional itu tidak hanya monopoli keterampilan teknik, dan tidak semua diperoleh dari bangku sekolah atau program-program pendidikan formal. Semua bidang pekerjaan memang merekrut pekerja yang telah ahli, namun banyak juga mereka yang mengembangkan keahlian keterampilan tekniknya pada saat bekerja.

b. Jenis-Jenis Kemampuan

Paul Hersey dan Blanchard dalam Herlani, (2017:27) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki yaitu:

- 1) Kemampuan teknis (*Technical skill*) meliputi kemampuan untuk mengemukakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan.
- 2) Kemampuan sosial (*Social skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- 3) Kemampuan konseptual (*Conceptual skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

c. Indikator Kemampuan

Dalam penelitian Robbin dan Judge (2013) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2) Pelatihan (*training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga kerja non material mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3) Pengalaman (*exoerience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4) Keterampilan (*skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

d. Faktor-Faktor Kemampuan

Faktor-faktor kemampuan dalam Penelitian Robbins dan Judge (2013) ialah sebagai berikut:

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan intelektual terdiri dari kecerdasan *Numeric*, pemahaman verbal, kecepatan *perceptual*, visualisasi ruangan, dan ingatan.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa. Kemampuan fisik terdiri dari faktor-faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statistik. Faktor-faktor keluwesan dalam kemampuan fisik meliputi keluwesan *extend* dan keluwesan dinamis. Adapun faktor lain dalam kemampuan fisik yaitu koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2012) motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Motivasi menurut Hasibuan (2012) berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya pada sumber daya manusianya. Motivasi juga mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan

tujuan tersebut. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja lebih giat lagi dan sangat antusias mencapai tujuan yang sangat optimal. Sedangkan menurut Sutrisno (2013) berpendapat motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali disebutkan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang tersebut.

Motivasi menurut Sudarwandanim (2012) merupakan motivasi kerja adalah prakondisi bagi setiap individu untuk berperilaku didalam pekerjaan yang sangat ditekuni. Karena motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan prestasi yang tinggi dan motivasi yang rendah sangat cenderung menghasilkan prestasi yang rendah juga, demikian dengan penghargaannya. Efek dari penghargaan itu sendiri adalah kepuasan atau tidak kepuasannya yang akan diberikan umpan balik terhadap motivasi tersebut.

Berdasarkan defenisi para ahli diatas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah sesuatu faktor yang sangat mendorong seseorang bak dari dalam diri seseorang tersebut. Dorongan tersebut berupa kepuasan dan kebutuhan-kebutuhan yang akan terpenuhi berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 3) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang sangat baik.
- 4) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

- 5) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 6) Meningkatkan kesejahteraan karyawannya.
- 7) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Organisasi perusahaan yang inovatif selalu memikirkan pekerjaan yang efektif, agar pekerjaan tersebut mudah dikendalikan dan dinilai pelaksanaannya, sehingga mudah pula menetapkan kinerja pegawainya.

c. Jenis-Jenis Teori Motivasi

Menurut Umar dalam Sunyoto (2012) teori motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu teori motivasi kepuasan dan motivasi proses.

1) Teori Kepuasan

Teori ini merupakan faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau untuk melakukan aktifitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

a) Teori kebutuhan

Menurut kebutuhan dan kepuasan kerja identic dengan kebutuhan biologis dan psikologis yaitu berupa material dan non material. Teori ini terutama bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Kebutuhan manusia menurut Maslow dalam Sunyoto Danang (2012:194) adalah sebagai berikut:

- (1) Kebutuhan fisiologis.
- (2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*).
- (3) Kebutuhan sosial (*social needs*).

(4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*).

b) Teori ERG (*Exsistence, Relatedness and Growht*)

Teori ERG ini bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya sejalan dengan terpaukannya kebutuhan dibawahnya. Ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

(1) Kebutuhan akan keberadaan (*exsistence needs*).

(2) Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*).

(3) Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*).

c) Teori motivasi prestasi

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki *energy* potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada. Ada tiga jenis kebutuhan yaitu:

(1) Kebutuhan akan prestasi.

(2) Kebutuhan akan afiliasi.

(3) Kebutuhan akan kekuasaan.

2) Teori motivasi proses

Teori ini berusaha agar setiap karyawannya mau bekerja lebih giat lagi sesuai dengan harapan. Daya penggerak motivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenerung akan meningkatkan kualitas kerjanya. Ada tiga macam teori proses yang utama, antara lain yaitu:

a) Teori harapan (*expectancy theory*).

b) Teori keadilan.

c) Teori penguatan.

d. Proses Motivasi Kerja

Proses motivasi kerja menurut Hasibuan (2013) proses motivasi yaitu:

1) Tujuan

Dalam proses motivasi, perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Setelah itu, baru karyawan dimotivasi ke arah tujuannya.

2) Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan

3) Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi ini harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahannya. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut dapat diperoleh.

e. Faktor-Faktor Dari Motivasi

Motivasi kerja akan ditentukan oleh unsur penggerak, menurut Siagian (2011:123) terdapat beberapa unsur penggerak motivasi yaitu:

1) Pencapaian Kinerja

2) Penghargaan

3) Tantangan

4) Disiplin

5) Kepemimpinan

6) Keterlibatan

7) Kesempatan

Menurut Siagian (2011:123) Dari unsur-unsur yang telah disebutkan, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Pencapaian Kinerja

Pencapaian kinerja merupakan hasil yang didapat bagi seorang pegawai yang telah bekerja dan memiliki keinginan bekerja keras untuk dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2) Penghargaan

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dibandingkan penghargaan berupa materi atau hadiah.

3) Tantangan

Tantangan yang dihadapi merupakan penggerak paling kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Munculnya tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan semangat untuk mengatasinya.

4) Disiplin

Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut disiplin dalam segala hal dalam proses aktivitas pekerjaannya.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan atasan terutama dalam kemampuan, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat membuat penggerak yang kuat bagi pegawai.

6) Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dari pegawai, akan membuat pegawai merasa menjadi bagian dari instansi tersebut. Adanya rasa keterlibatan bukan hanya menciptakan rasa memiliki, rasa tanggung jawab, tetapi juga rasa ingin bekerja lebih baik.

7) Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat puncak merupakan penggerak untuk bekerja lebih baik.

f. Teknik Motivasi

Menurut Mangkunegara (2012) teknik memotivasi karyawan adalah sebagai berikut:

1) Teknik Komunikasi Persuasi

Teknik ini merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

2) Teknik Pemenuhan Kebutuhan Karyawan

Teknik ini pemenuhan kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja.

Berdasarkan pendapat diatas dapat kita simpulkan bahwa memotivasi karyawan untuk bekerja dapat dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan juga ditambah dengan menggunakan teknik komunikasi baik.

g. Indikator Motivasi

Mangkunegara (2012) menambahkan pada faktor motivasi hendaknya harus memuat atau syarat mutlak perlu bagi karyawan yang mana karakteristik guna memiliki motivasi berprestasi tinggi, berikut;

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani Mengambil Risiko
- 3) Memiliki Tujuan Yang Realistis
- 4) Memiliki Rencana Kerja Yang Menyeluruh Dan Berjuang Untuk Merealisasikan Tujuan Tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	<i>Muhammad Dicky Afifi (2015)</i>	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PR. Sejahtera Abadi Malang)	1. Kemampuan 2. Motivasi 3. Prestasi kerja	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Kemampuan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil uji parsial untuk Kemampuan Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi t

				sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 (0,001 < 0,05). Hasil uji parsial variabel Motivasi Kerja mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,481
2	Muhammad Fahmi (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara	1. Motivasi 2. Kemampuan 3. Prestasi kerja	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan dan parsial motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Pada Uji T menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh ($2,266 > 2.003$). Variabel kemampuan (X2) kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja ($4,632 > 2.003$). Hal tersebut menunjukkan kemampuan kerja lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara

				dibandingkan Motivasi
3	Bambang Driyono (2017)	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Unit Perawatan Udara Di STPI Curug	1. Kemampuan 2. Motivasi 3. Prestasi kerja	Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kemampuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Adapun hubungan keeratan dengan melihat nilai R2 sebesar 0.611 sehingga masih terdapat 38.9% variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang tidak diteliti pada penelitian ini.
4	Andri Saputra (2018)	Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau	1. Motivasi 2. Penempatan Kerja 3. Kemampuan 4. Prestasi kerja	Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kemampuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

				(Y). Adapun hubungan keeratan dengan melihat nilai R2 sebesar 0.611 sehingga masih terdapat 38.9% variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang tidak diteliti pada penelitian ini.
5	Normajatun (2016)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kota Banjarmasin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Motivasi 3. Lingkungan 4. Prestasi Kerja 	Hasil analisis statistik pada PT secara parsial menunjukkan kemampuan dan motivasi tidak berpengaruh lagi terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan pengaruh lingkungan terhadap prestasi kerja. Kemampuan, motivasi, dan lingkungan simultan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan
6	Tiargita (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harapan Citra Jaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Lingkungan Kerja 3. Prestasi Kerja 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

				<p>dengan nilai thitung $3,868 > t_{tabel} 1,983$ dan bekerja Lingkungan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nihil $9,798 > 1,983$ dan secara kolektif ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi variabel dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $316.952 > F_{tabel} 3.08$. Bersama motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi karyawan kinerja dengan koefisien determinasi sebesar 86,3%, sedangkan sisanya 13,7% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.</p>
--	--	--	--	---

7	Nur Abdi dan Siti Ning Farida (2014)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Bagian Produksi Pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan	1. Disiplin 2. Motivasi 3. Prestasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) dengan perolehan Fhitung lebih besar dari Ftabel dengan menggunakan uji F. Serta dengan uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) secara parsial terdapat pengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y).
8	I Gede Widianta (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	1. Motivasi Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Prestasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, motivasi kerja terhadap disiplin kerja, motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa.
9	Sudarti	Pengaruh Lingkungan,	1. Lingkungan 2. Motivasi	Hasil penelitian diperoleh

	(2016)	<p>Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta</p>	<p>3. Disiplin 4. Prestasi Kerja</p>	<p>kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai $b_1 = 0,174$, nilai $t_{hitung} = 1,381$ dan $P \text{ value} = 0,172$. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai $b_2 = 0,098$, nilai $t_{hitung} = 0,741$ dan $P \text{ value} = 0,461$. Disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai $b_3 = 0,417$, nilai $t_{hitung} = 3,857$ dan $P \text{ value} = 0,000$. Lingkungan, motivasi dan disiplin secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan</p>
--	--------	---	--	--

				<p>terhadap prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung = 11,124, nilai P value = 0,000 dan nilai Adjusted R2 sebesar 0,306. Ini berarti sebesar 30,6% variabel prestasi kerja karyawan dijelaskan oleh lingkungan motivasi dan disiplin Sedangkan sisanya sebesar 69,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini</p>
10	Nunung Yuliasuti (2014)	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan PT Otsuka Indonesia Lawang-Malang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Kemampuan 3. Prestasi Kerja 	<p>Hasilnya kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial kemampuan perilaku tidak mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kemampuan teknis berpengaruh</p>

				dominan terhadap prestasi kerja karyawan.
--	--	--	--	---

Sumber: Penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja

Pencapaian target perusahaan merupakan hasil yang ingin didapatkan oleh perusahaan sehingga kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan sangatlah dibutuhkan untuk membantu dalam mencapai target dan tujuan dari perusahaan dan mendapatkan prestasi kerja yang baik, hal ini sependapat dari Robbins dan Judge (2013) yang dimana mengatakan jika kemampuan seorang karyawan membantu mendapatkan sebuah penghargaan dan perusahaan mencapai target yang akan didapatkan dalam periode tertentu

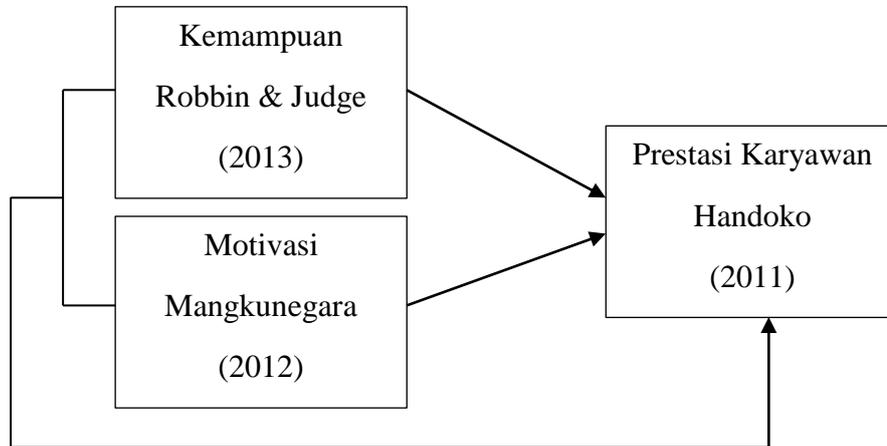
2. Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Dorongan dalam diri seseorang dapat membantu seseorang dalam mencapai prestasi kerja yang diinginkannya, hal ini sejalan dengan pendapat dari Mangkunegara (2012) yang dimana mengatakan jika motivasi seseorang mendorong keinginan untuk membuat dan mendapatkan prestasi pekerjaan yang dilakukan didalam perusahaanya.

3. Hubungan Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Kemampuan yang mumpuni serta keinginan untuk berprestasi didalam berkerja dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan target dari perusahaan, hal ini didukung oleh Handoko (2011) yang mengatakan jika kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab

seta memiliki keinginan untuk bergerak maju dapat membantunya dalam mencapai prestasi/kinerja yang baik didalam perusahaan



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2020

D. Hipotesis

Hipotesis diartikan suatu jawaban yang sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2013), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

- 1) Diduga kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Hypermart Binjai Supermall Kota Binjai.
- 2) Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Hypermart Binjai Supermall Kota Binjai.
- 3) Diduga kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Hypermart Binjai Supermall Kota Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam pendekatan penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel tergantung atau terikat, sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya. (Manullang dan Pakpahan, 2014).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di *Store* Hypermart yang terletak di Binjai Supermall yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta No.22-23 Kota Binjai

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan April 2020 sampai dengan selesai, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No.	Aktivitas	Bulan/Tahun				
		April 2020	Mei 2020	Juni 2020	Juli 2020	Agustus 2020
1.	Riset Awal dan Pengajuan Judul	■				
2.	Penyusunan Proposal		■			
3.	Perbaikan ACC Proposal			■		
4.	Seminar Proposal				■	
5.	Pengolahan Data				■	
6.	Penyusunan/ Bimbingan Skripsi					■
7.	Sidang Meja Hijau					■

Sumber:

Penulis

(2020)

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu: variabel pendidikan (X1), variabel pelatihan (X2), dan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja(Y).

2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi karyawan, adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya. Handoko (2011)	1) Hasil kerja. 2) Tingkah laku. 3) Pencapaian tugas 4) Aktivitas kerja Handoko, (2011)	Likert
Kemampuan (X1)	Kemampuan karyawan meliputi kemampuan mempergunakan pengetahuan khusus atau keahlian. Robbins dan Judge (2013)	1) Pengetahuan 2) Pelatihan 3) Pengalaman 4) Keterampilan Robbins dan Judge (2013)	Likert
Motivasi (X2)	Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Mangkunegara (2012)	1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi 2) Berani Mengambil Risiko 3) Memiliki Tujuan Yang Realistis 4) Memilki Rencana Kerja Yang Menyeluruh Dan Berjuang Untuk Merealisasikan Tujuan Tersebut Mangkunegara (2012)	Likert

Sumber: Penulis 2020

D. Populasi dan Sample/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi dipenelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Hypermart yang berjumlah 64 karyawan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sample secara *non probability sampling convenience* karena seluruh populasi tersebut dijadikan sample apabila populasinya dibawah 100. Maka sample dalam penelitian ini adalah 64 karyawan.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada diperusahaan tersebut..

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Angket/ Quisioner

Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu karyawan yang berkerja, yang menjadi objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala likert.

2. Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara tersebut.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Keabsahan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kusioner tersebut, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Menurut Sugiyono (2013), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji Realibilitas alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah

konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “*tidak reliabel*”. Menurut Sugiyono (2013), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisioner tersebut. Realibilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0* atau bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 For Windows* tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang (2015), uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat *BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimator)*. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ataupun menceng ke kanan (Rusiadi 2015). Untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan metode grafis tersebut. Normal P-P plot dari standardized residual cumulative probability, dengan mengetahui apabila sebenarnya berada disekitar garis normal tersebut, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diketahui. Uji kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai P-valuenya lebih besar dari alpha, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai Asymp.sig (2-tailed) di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti residual tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Situmorang (2014), yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.

2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Situmorang (2014) yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang yang terlibat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut.

3. Uji kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Regresi Linier Berganda

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

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

B = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Pendidikan (*Independent Variabel*)

X_2 = Pelatihan (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

b. Uji Hiptosis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut Situmorang (2014), yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X)

dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$ kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y)

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y)

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika (H_1 ditolak) jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan signifikan $t > 5\% \alpha$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan signifikan $t < 5\% \alpha$

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Situmorang (2014) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y)

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y)

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H0 diterima jika (H1 ditolak) jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan signifikan $t > 5\% \alpha$

H0 ditolak (H1 diterima) jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan signifikan $t < 5\% \alpha$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Situmorang (2014) yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan

- Tingkat kepercayaan 95%
- level of Test (kesalahan yang dapat ditoleransi yaitu : 5% (0.05))

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil Perusahaan Hypermart

Lebih dari 50 tahun, grup perusahaan PT Matahari Putra Prima Tbk (MPP) sukses mengembangkan Matahari Departemen Store, Matahari Supermarket dan yang terakhir Matahari Market Place, yang merupakan supermarket untuk segmen premium di Kelapa Gading, Bogor, Serpong, Metropolis dan GTC di Makasar. Sejak November 2002, MPP juga mengoperasikan 46 kedai Boston Drugs & Pharmacy di dalam supermarket guna menunjang konsep satu atap (one stop shopping). Harga murah menjadi salah satu keunggulan yang dimiliki oleh Hypermart. Kenyamanan dan harga barang menjadi alasan membuat banyak orang senang berbelanja di Hypermart. Pelayanan antar barang elektronik juga menjadi kelebihan dari Hypermart. Konsep toko ini adalah menyediakan tempat perbelanjaan yang nyaman dan murah. Barang-barang yang dijual berupa kebutuhan primer dan sekunder konsumen dapat berbelanja berbagai kebutuhan dalam satu tempat saja.

Hypermart merupakan gerai hypermarket yang tergabung dalam MPP. Gerai Hypermart yang pertama diresmikan pada tanggal 22 April 2004 di WTC Serpong, Tangerang oleh Mochtar Riady dan anaknya James T. Riady. *Head Office* (HO) Hypermart berada di LIPPO Karawaci Tangerang. Gerai hypermarket MPP ini menambah panjang jaringan ritel Matahari di seluruh Indonesia, menjadikannya salah satu perusahaan ritel terbesar di Asia Tenggara. Hingga akhir tahun 2004, MPP membangun 6 hypermarket baru,

dengan alokasi dana Rp.15.000.000.000 - Rp.20.000.000.000 untuk satu hypermarketnya. Seiring berkembangnya bisnis hypermarket, saat ini Hypermart merupakan tulang punggung dari MPM karena menyumbang 67,4% dari penjualan total Group Matahari. Strategi Hypermart di Bandung hadir pada tahun 2006. Hypermart pertama yang berdiri adalah Hypermart BIP terletak di Jalan Merdeka pada awal 2006, sementara Hypermart kedua hadir di Mall Trade Center (MTC) Jalan Soekarno Hatta, Bandung yang diresmikan tanggal 7 September 2006.

2. Sejarah Perusahaan Hypermart

Matahari berdiri di bawah bendera PT. Matahari Putra Prima Tbk. Mulai beroperasi sejak 24 Oktober 1958. Toko pertamanya bernama *Mickey Mouse*, yang didirikan Hari Darmawan. Toko ini menempati gedung dua lantai seluas sekitar 150 meter persegi di Pasar Baru, Jakarta. Inilah perusahaan ritel asli pertama di Indonesia. Pada tahun 1972, Matahari berhasil menjadi pelopor konsep toko serba ada (toserba) di Indonesia. Keberhasilan itu membuat Matahari optimis untuk mengembangkan sayap dengan membuka Sinar Matahari di Bogor pada tahun 1980. Ekspansi bisnis Matahari yang pertama ditandai dengan mengoperasikan supermarket Super Bazaar pada 14 Juli 1991. Pada tahun 2000, Super Bazaar berganti nama menjadi Matahari *Supermarket*. Pada tahun 2002, Matahari memisahkan bisnis inti menjadi bisnis independen demi kemajuan perusahaan dengan mengembangkan bisnis perusahaan baru seperti Matahari *Supermarket*.

Sebagai perusahaan retail pertama asli dari Indonesia, PT. Matahari Putra Prima Tbk tak ingin visinya menciptakan suasana belanja yang nyaman dan

lengkap hanya sebatas impian. Didukung tenaga profesional di bidangnya yang berpayung pada visi dan misi yang sama, Matahari memperluas cakupan bisnisnya kepada pengoperasian supermarket yang dikibarkan dengan bendera Super Bazaar pada tahun 1991. Lokasi pertamanya bertempat di Pasar Baru 14. Berkat kerja keras segenap elemennya berbalut akar budaya perusahaan yang kuat, Super Bazaar berekspansi ke Melawai, Pasar Senen dan di Lengkong Bandung, Labuan. Kesuksesannya membawa Super Bazaar berkembang hingga ke kota-kota besar di luar Jakarta. Bisnis Matahari di sektor makanan bukanlah pekerjaan yang mudah. Saat pertama kali memulai bisnisnya, Matahari mengalami banyak kerugian karena tidak memiliki pengalaman dan jam terbang dalam bidang penjualan makanan seperti daging dan buah-buahan segar. Agar tetap eksis, Matahari mendatangkan para ahli di bidang makanan segar untuk memberi konsultasi, membuat sistem dan menata bisnisnya. Beberapa pakar food business retail dari luar negeri juga turut didatangkan untuk memberikan pelatihan. Dengan ketekunan dan kerja kerasnya, Matahari semakin mantap mengukuhkan namanya di pasar *food business retail* Indonesia. Prospek peluang bisnis yang positif di bidang *food business* membuat Matahari tak ragu melangkah untuk bereksplorasi mendirikan konsep baru supermarket. Dengan koleksi barang yang lebih lengkap dan atmosfer berbelanja yang nyaman dan bersahabat, membuat nama Matahari kian tertanam di benak masyarakat.

Dalam perjalanannya melayani para konsumen setianya, nama Super Bazaar berganti menjadi Matahari Supermarket pada tahun 2000. Kehadiran Matahari Supermarket mendapat sambutan yang sangat positif dari masyarakat.

Berangkat dari kesuksesannya tersebut PT Matahari Putra Prima Tbk membangun tiga konsep baru supermarket yang disesuaikan dengan masing-masing target konsumennya, yaitu Super Ekonomi yang hadir dengan harga super murah. Konsep harga paling murah yang diterapkan pada Super Ekonomi (SE) pertama kali hadir di Beringharjo, Yogyakarta dan berkembang hingga ke SE Purwokerto, SE Tanah Mas di Semarang, serta di Depok, Super Ekonomi pertama yang langsung dikelola oleh PT Super Ekonomi (masih termasuk dalam keluarga Matahari). Selang beberapa tahun kemudian Matahari meluncurkan program Matahari Club Card (MCC) untuk menjalin hubungan yang lebih erat dengan konsumennya. Selanjutnya di tahun 2002, Matahari memisahkan bisnis inti menjadi bisnis independen demi kemajuan perusahaan dengan mengembangkan bisnis perusahaan baru seperti Matahari Supermarket. Matahari Supermarket yang membidik pasar menengah ke atas menawarkan konsep *One Stop Shopping* melalui 63 gerainya yang tersebar di pulau Sumatera, Jawa, Bali, Kalimantan hingga Sulawesi.

Sedangkan konsep Mega M adalah pionir konsep *hypermarket* pertama di Indonesia yang gerai pertamanya berdiri di Pluit dan dilanjutkan ke Lippo Karawaci, Kedung Badak Bogor, THR Surabaya hingga Batam. Di tahun 2003, Matahari yang telah menjadi salah satu pemimpin pasar *supermarket* di Indonesia memperkenalkan konsep baru yang didirikan dengan nama *Market Place*. Toko pertamanya didirikan di WTC Serpong lalu berlanjut ke Metropolis, Kelapa Gading, Eka Lokasari Bogor hingga ke Pakuwon Surabaya. Perwujudan ini merupakan usaha Matahari untuk meningkatkan reputasinya sebagai market leader serta menawarkan sebuah konsep berbelanja dalam

suasana yang lebih hangat dan bersahabat dengan koleksi barang yang lebih lengkap dan lebih eksklusif. Berkat kerja keras seluruh elemennya, Matahari *Supermarket* berhasil membangun reputasinya menjadi market leader. Namun di balik itu, tersimpan perjuangan panjang yang mewarnai langkah Matahari *Supermarket*. Sejak awal, Matahari *Supermarket* diposisikan bagi pasar ekonomi kelas atas. Sayangnya karena faktor lokasi yang kurang strategis dan minimnya promosi dan sosialisasi kepada masyarakat, perkembangannya melambat.

Untuk meniasati hal ini, Matahari *Supermarket* berinisiatif merekrut Sumber Daya Manusia (SDM) berpengalaman dengan jam terbang tinggi, yang bisa fokus membangun Matahari *Supermarket* menuju masa gemilangnya. Didukung oleh berbagai program pelatihan yang rutin diselenggarakan, membuat semua elemen Matahari semakin mumpuni melakukan tugasnya. Tahun 2004 menjadi sebuah awal bagi inovasi Matahari yang diimplementasikan melalui pembukaan gerai *Hypermart* yang pertama di WTC Serpong. Dengan mengusung konsep belanja “Muraaaah Banget” berbalut suasana yang nyaman, *Hypermart* sukses berekspansi di hampir seluruh wilayah Indonesia. Kebutuhan konsumen dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari semakin membesar. *Supermarket* saja tak cukup. Perlu didirikan *hypermarket*, sebuah konsep belanja dengan koleksi barang yang jauh lebih lengkap. Matahari memandang bahwa *Marketplace* bisa ditingkatkan dari *supermarket* menjadi *hypermarket*. Inovasi baru pun ditawarkan dengan mengganti *Marketplace* di WTC Serpong menjadi *Hypermart, hypermarket* Matahari yang pertama, dioperasikan 22 April 2004. Kini *hypermart* memiliki

tantangan untuk mewujudkan visinya menjadi pemimpin pasar *hypermarket* pada tahun 2014. Dengan konsep baru yang memudahkan konsumen menemukan barang belanjaan primer dan sekunder dalam satu tempat, *Hypermart* didesain dengan suasana hangat, menyenangkan dan bersahabat. Konsep yang dibawa *hypermart* mendapat sambutan positif bagi konsumen. Tingkat kunjungan terus meningkat. *Hypermart* terus dikembangkan. Dalam sembilan tahun terakhir telah berdiri 104 gerai. Akhir tahun 2014 *Hypermart* bersiap-siap membuka outletnya yang ke-105. Pembangunan gerai yang begitu cepat ini menempatkan *Hypermart* sebagai *hypermarket* yang tercepat dalam pembangunan outlet di Indonesia. Kini *Hypermart* memiliki tantangan untuk mewujudkan visinya menjadi pemimpin pasar *hypermarket* pada tahun 2014.

Dalam menjalankan bisnis usahanya, *Hypermart* bersandar pada pilar-pilar pendukung yang mengantarkan *Hypermart* menuju masa gemilang. Di antaranya adalah, sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni, kelengkapan jenis barang yang mencapai lebih dari 30.000 item dengan harga lebih terjangkau di kelasnya, hingga bentuk promosi yang dikemas secara kreatif plus dukungan lokasi yang strategis. Visi menjadi market leader di pasar *hypermarket* sudah di depan mata. Namun jika tidak di%jantai dengan lengkap, visi itu mungkin hanya sebatas impian. Oleh karena itu dilakukan strategi untuk memenangkan persaingan. *Hypermart* memang pintar mengambil hati konsumennya. Hal ini tercermin dari berbagai langkahnya dalam memanjakan konsumen. Ada satu yang menjadi trademark *Hypermart* dibanding para kompetitor di kelasnya. Untuk beberapa item barang, *Hypermart* memberikan ikon cek harga dengan ilustrasi kaca pembesar. Ini artinya *Hypermart*

3. Visi dan Misi

a. Visi

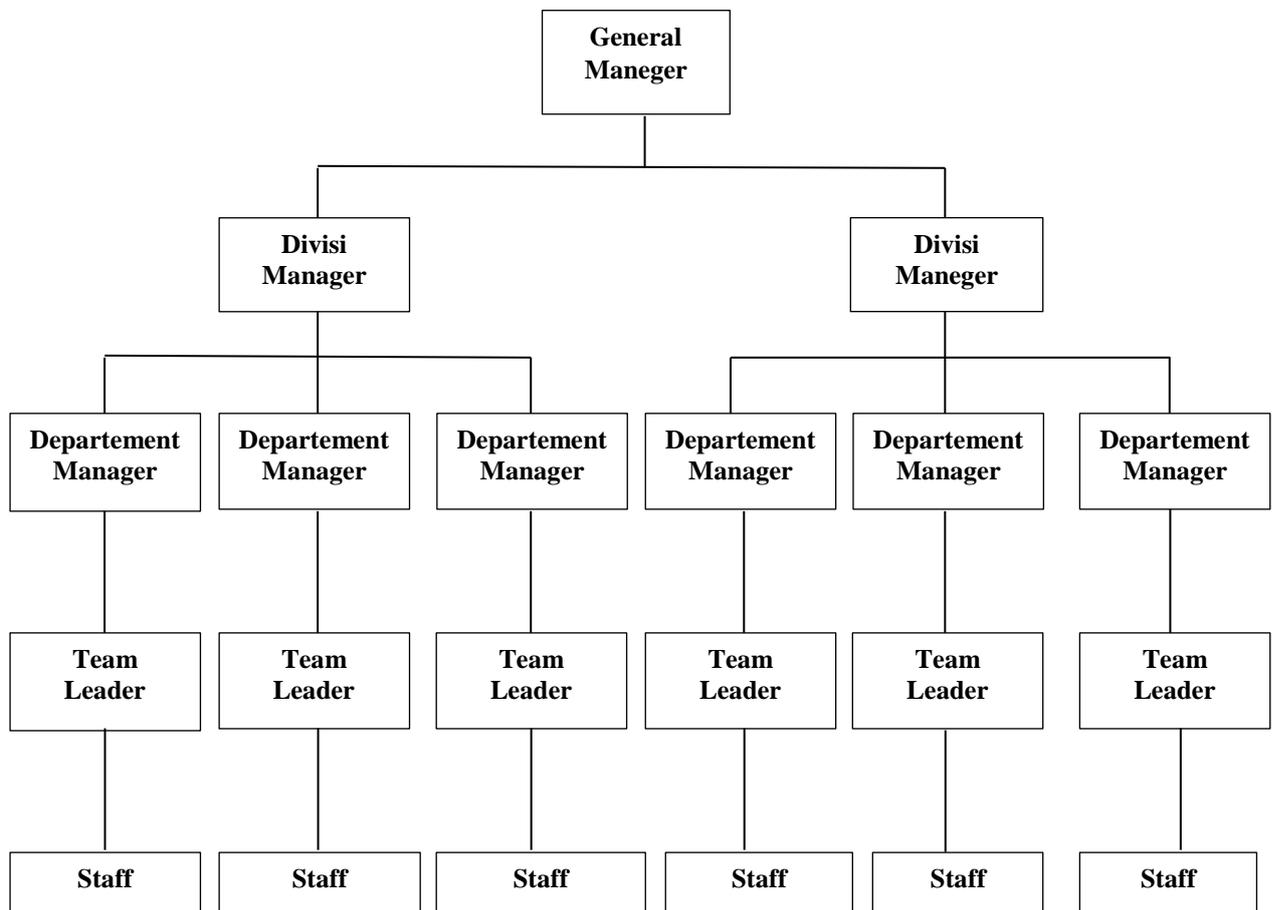
Menjadi pilihan utama konsumen di bidang retail.

b. Misi

Memberikan *value*, barang-barang dan *service* untuk meningkatkan kualitas konsumen.

B. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

1. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Hypermart Binjai

Sumber: Hypermart 2020

2. Pembagian Tugas

a) Store General Manager.

Tugas dan tanggung jawabnya Store General Manager antara lain:

- 1) Mengkoordinir dan memotivasi seluruh bawahan.
- 2) Membina dan melatih karyawan agar karir karyawan berkembang.
- 3) Memberikan laporan-laporan kepada regional manager.
- 4) Menjalankan seluruh peraturan dan kebijakan perusahaan.

b) Divisi Manager

Tugas dan tanggung jawab antara lain:

- 1) Membantu Store General Manager dalam melaksanakan tugasnya.
- 2) Mengkoordinir para Team Leader dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Mengontrol pelaksanaan sistem, prosedur, dan peraturan dalam melaksanakan tugasnya. Di bagian divisi manager ini terdapat 4 divisi manager yaitu : Divisi manager GMS bagian alat elektronik dan bazar, divisi manager Sofline bagian fashion, divisi manager *Grocery* bagian makana, minuman dan produk kesehatan, divisi manager Fresh bagian buah- buahan, makanan siap saji, daging dan ikan sedangkan personalia langsung berhubungan dengan Store General Manager.

c) Team Leader. Tugas dan tanggung jawab antara lain:

- 1) Bertanggung jawab atas suksesnya operasi departemen yang dibawahinya.
- 2) Melakukan pengawasan atas kegiatan para staff yang dibawahinya.

d) Staff Tugas dan tanggung jawab antara lain:

- 1) Sebagai perantara antara Team Leader dengan karyawan.
- 2) Memotivasi para karyawan di bawahnya dalam operasi departemen masing-masing. Hypermart memberikan jaminan sosial bagi karyawan berupa:
 - (a) Kesehatan
 - (b) Jaminan hari tua
 - (c) Kecelakaan
 - (d) Jamsostek Hypermart memberikan tunjangan bagi karyawan berupa:
 - (1) Tunjangan hari tua
 - (2) Tunjangan jabatan
 - (3) Tunjangan kesehatan
 - (4) Tunjangan hari Raya

C. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	27	42,2	42,2	42,2
Perempuan	37	57,8	57,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 27 orang dan jumlah perempuan sebanyak 37 orang. Jadi pada penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki daripada responden perempuan. Karena perempuan lebih

lebih dibutuhkan dibandingkan oleh laki-laki dalam melayani konsumen yang membeli di Hypermart.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan tabel karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 Tahun	30	46,9	46,9	46,9
21-30 Tahun	27	42,2	42,2	89,1
31-40 Tahun	4	6,3	6,3	95,3
41-50 Tahun	3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara, < 20 tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 30 responden, kemudian dengan responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 27, kemudian dengan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 4 dan dengan responden yang berusia < 41-50 tahun paling sedikit dengan jumlah 3 responden saja. Dikarenakan usia diantara < 20 Tahun merupakan usia yang paling cocok dalam melayani konsumen yang akan membeli di Hypermart.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3.
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	44	68,8	68,8	68,8
S1	17	26,6	26,6	95,3
S2	3	4,7	4,7	100,0

Total	64	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.3 menunjukkan reponden yang berpendidikan SMA sebanyak 44 responden, sedangkan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 17 responden. sedangkan responden yg berpendidikan S2 sebanyak 3 responden arena ini lebih dipilih dengan kemampuan dan tingkat pendidikan yang nantinya berpengaruh pada pemberian gaji setiap karyawan

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden dan variabel yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 4.4.
Uji Validitas Kemampuan
Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Pertanyaan1	27,6094	10,655	,591	,794
Pertanyaan2	27,5156	10,762	,659	,785
Pertanyaan3	27,4375	11,393	,587	,796
Pertanyaan4	27,4375	11,393	,587	,796
Pertanyaan5	27,5625	11,488	,428	,819
Pertanyaan6	27,4531	11,141	,557	,799
Pertanyaan7	27,4219	11,899	,471	,811
Pertanyaan8	27,1875	11,298	,487	,809

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 64$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel kemampuan (X1) telah memenuhi syarat

validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.5. Uji Validitas Motivasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan10	27,7031	17,037	,749	,850
Pertanyaan11	27,7969	15,879	,730	,848
Pertanyaan12	27,7344	18,071	,517	,871
Pertanyaan13	27,9688	15,586	,699	,853
Pertanyaan14	27,5625	17,488	,622	,861
Pertanyaan15	27,9844	15,603	,692	,854
Pertanyaan16	27,9063	17,832	,407	,885
Pertanyaan17	27,7031	17,037	,749	,850

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 64$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi (X2) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan data diatas valid.

Tabel 4.6. Uji Validitas Prestasi Kerja
Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Pertanyaan19	28,3594	12,329	,694	,782
Pertanyaan20	28,3281	12,287	,708	,780
Pertanyaan21	28,3594	13,218	,365	,827
Pertanyaan22	28,3438	11,785	,749	,772
Pertanyaan23	28,4688	12,666	,430	,820
Pertanyaan24	28,2500	12,635	,576	,796
Pertanyaan25	28,3906	12,464	,487	,810
Pertanyaan26	28,3438	13,658	,427	,815

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 64$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel prestasi kerja (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Realibitas

Rusiadi, (2014) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7.
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	8

Sumber: SPSS 22 (2020)

Dari Tabel 4.5 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,822 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kemampuan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.8.
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	8

Sumber: SPSS 22 (2020)

Dari Tabel 4.6 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,875 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.9.
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	8

Sumber: SPSS 22 (2020)

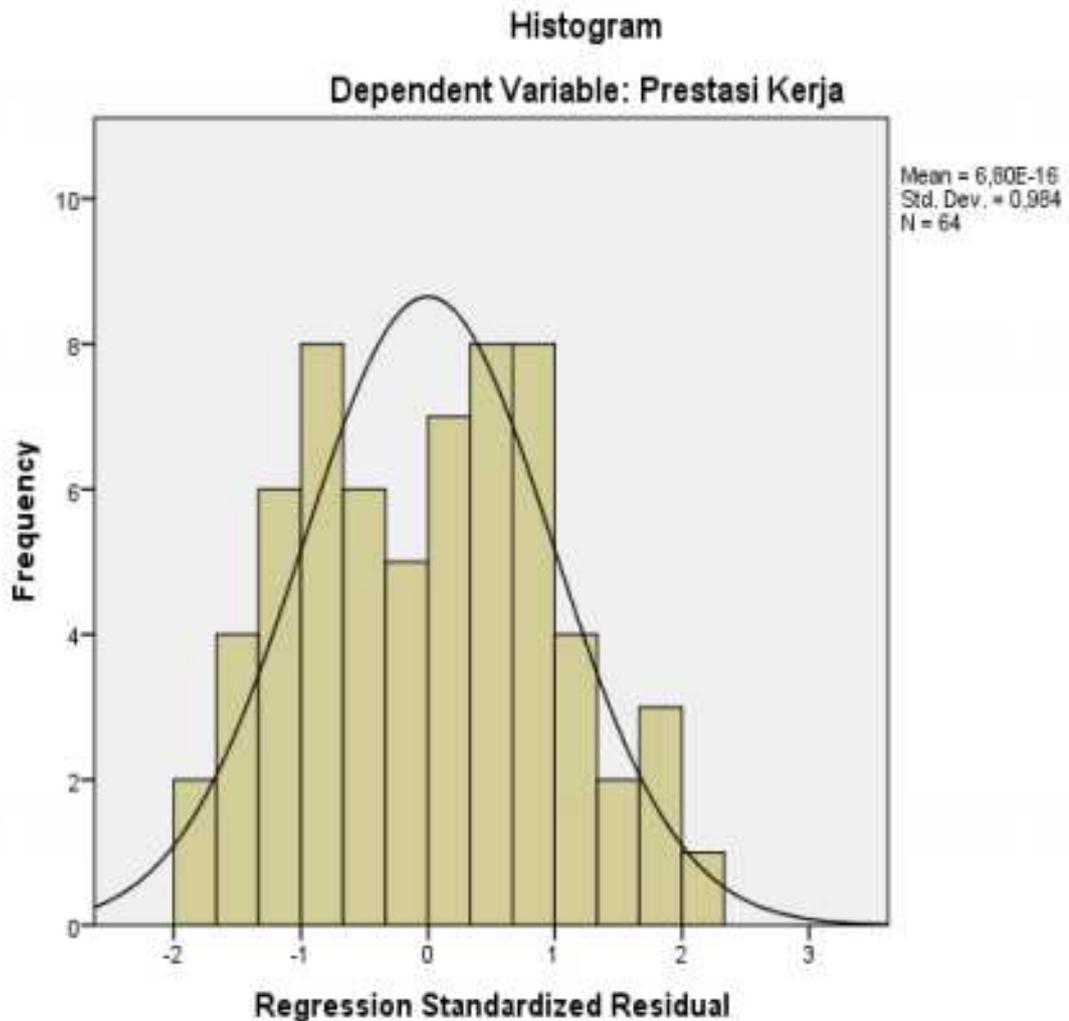
Dari Tabel 4.7 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,821 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel prestasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal..

E. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik.

1. Uji Normalitas Data

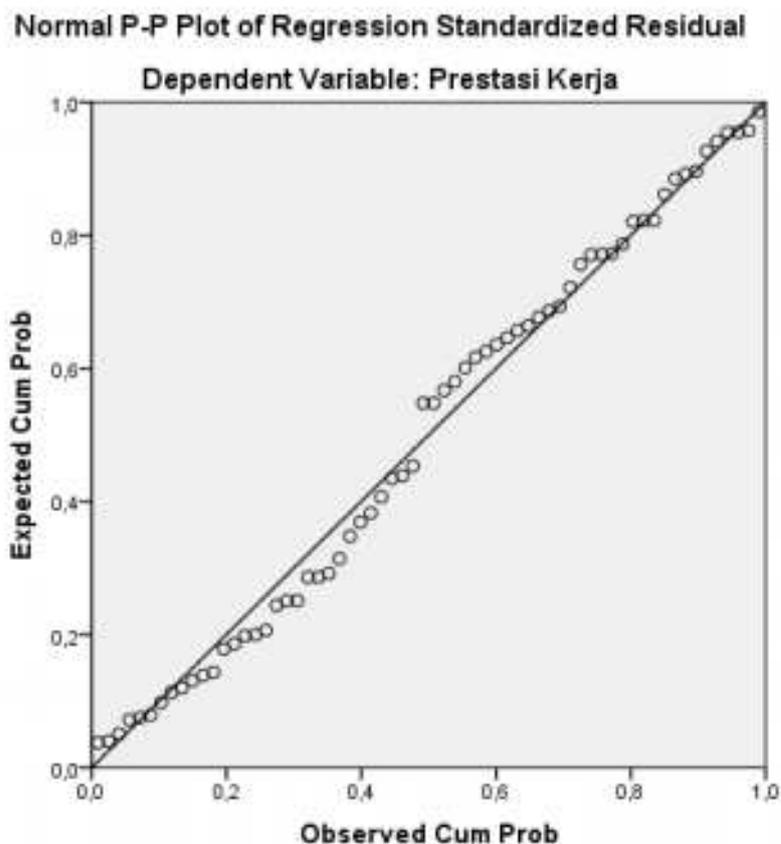
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara tidak normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan kemiringan kiri.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel minat beli yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kemampuan (X1), motivasi (X2), dan prestasi kerja (Y) terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10.
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,126	4,157		2,195	,032		
Kemampuan	,274	,107	,258	2,565	,013	,993	1,007
Motivasi	,460	,085	,544	5,403	,000	,993	1,007

a. *Dependent Variable:* Prestasi Kerja

Pada tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

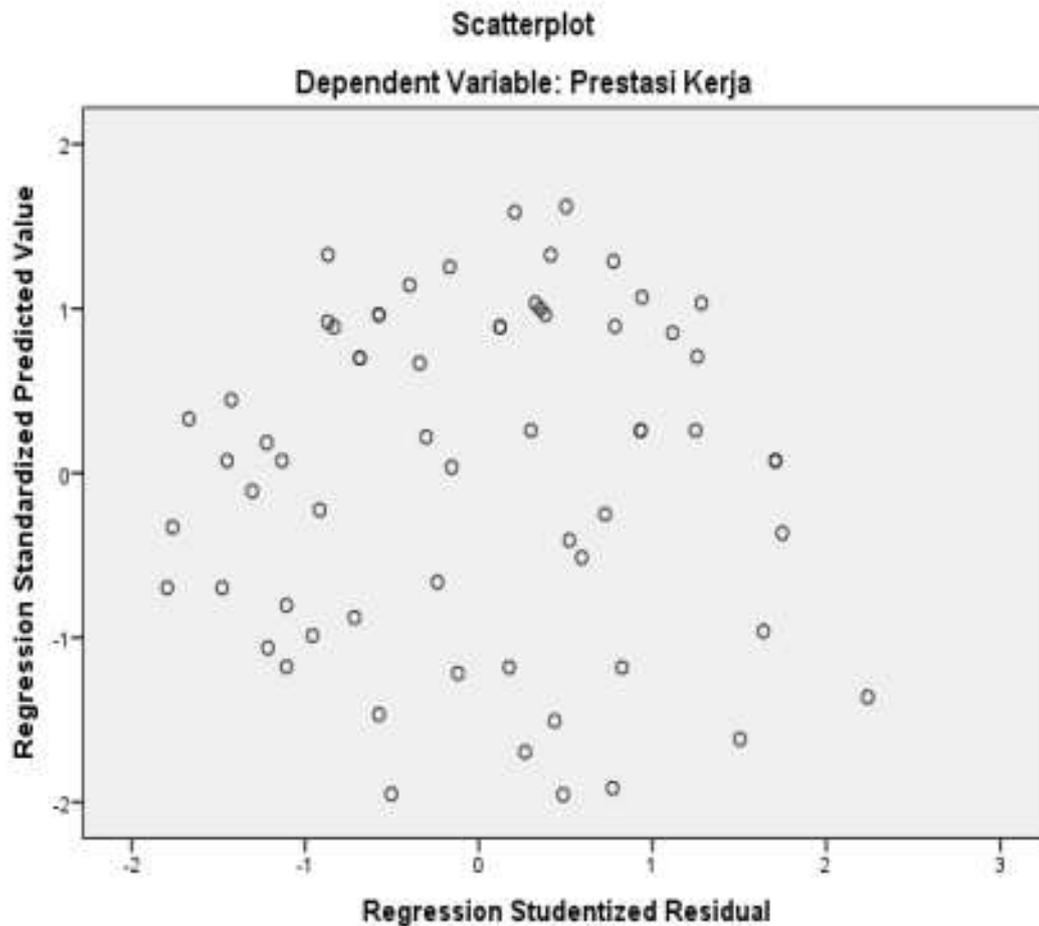
- 1) Variabel kemampuan (X1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,993 dan nilai VIF = 1,007
- 2) Variabel motivasi (X2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,993 dan nilai VIF = 1,007.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 22* atas nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa pengalaman, kinerja produk, dan merk perusahaan mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF > 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (kemampuan dan motivasi) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi

heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain:

variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

F. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.11.
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,126	4,157		2,195	,032		
Kemampuan	,274	,107	,258	2,565	,013	,993	1,007
Motivasi	,460	,085	,544	5,403	,000	,993	1,007

a. *Dependent Variable:* Prestasi Kerja

Berdasarkan Tabel 4.11. tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,126 + .274 X_1 + .460 X_2 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 9,126.

- 2) Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar 1 (satu) satuan, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar .274 atau 27.4%.
- 3) Jika terjadi peningkatan pengalaman sebesar 1 (satu) satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.460 atau 46%.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen. variabel disini yaitu kemampuan (X1) dan motivasi (X2).

Tabel 4.12.
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,126	4,157		2,195	,032		
Kemampuan	,274	,107	,258	2,565	,013	,993	1,007
Motivasi	,460	,085	,544	5,403	,000	,993	1,007

a. *Dependent Variable: Prestasi Kerja*

Pada tabel 4.12 dapat dijelaskan nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel kemampuan mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 2,565$ pada signifikan = 0.013.
- 2) Variabel motivasi mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 5,403$ pada signifikan = 0.000.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 64$ responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1.670$ pada signifikan 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1) Pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel kemampuan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,565 > 1.670$ pada signifikan $0.013 < 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

2) Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel motivasi menunjukkan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,403 > 1.670$ pada signifikan $0.000 < 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

b. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui kemampuan dan motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja. Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 4.13.
Uji Simultan
ANOVA^a (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390,716	2	195,358	19,137	,000 ^b
	Residual	622,721	61	10,209		
	Total	1013,437	63			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, kemampuan

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 19,137$ pada signifikan 0.00. jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 64$ responden dimana $df(1) = n - k = 64 - 3 = 61$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.76$ pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kemampuan dan motivasi bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $19,137 > 2.76$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

3. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasannya kemampuan dan motivasi) untuk menjelaskan variabel dependen (prestasi kerja). Berikut hasil uji determinasi:

Tabel 4.14. Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	,621 ^a	,386	,365	3,19508
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), motivasi, kemampuan

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,365 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 36.5% kepuasan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik dan pengalaman. Sedangkan sisanya $100\% - 36.5\% = 63.5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor lingkungan kerja, disiplin, penghargaan, dan lain-lain.

G. Pembahasan

1. Hubungan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Variabel kemampuan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,565 > 1.670$ pada signifikan $0.027 < 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

Menurut Robbins dan Judge (2013) mengatakan bahwasanya kemampuan karyawan meliputi kemampuan mempergunakan pengetahuan khusus atau keahlian.

Penulis menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini yang dimana ada hubungan antara kemampuan seorang karyawan dalam menghadapi masalah diarea.

2. Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Variabel motivasi menunjukkan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,403 > 1,670$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

Mangkunegara (2012) yang dimana mengatakan jika motivasi seseorang mendorong keinginan untuk membuat dan mendapatkan prestasi pekerjaan yang dilakukan didalam perusahaanya.

Penulis menyimpulkan bahwasannya perlu adanya kesadaran dalam diri para karyawan, sehingga mampu mendorong dan memaksimalkan kemampuan yang mereka miliki, sehingga hasil pekerjaanya jadi lebih baik lagi dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh para karyawan.

3. Hubungan Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja. Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 19,137$ pada signifikan $0,00$. jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 61$ responden dimana $df(1) = n - k = 64 - 3 = 61$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2,76$ pada signifikan $0,05$.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kemampuan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif

terhadap prestasi kerja (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $19,137 > 2.76$ pada signifikansi $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Menurut Hasibuan (2013) yang mengatakan jika kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta memiliki keinginan untuk bergerak maju dapat membantunya dalam mencapai prestasi/kinerja yang baik didalam perusahaan

Peneliti dapat menarik pembahasan yang dimana kemampuan yang dimiliki seorang karyawan haruslah dapat membantu dan meringankan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan daya dorongan semangat di dalam diri dapat membuat dan mencapai hasil yang diharapkan sehingga para karyawan mampu mendapat prestasi pekerjaan yang ada.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Variabel kemampuan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,565 > 1.670$ pada signifikan $0.027 < 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.
- 2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Variabel motivasi menunjukkan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,403 > 1.670$ pada signifikan $0.000 < 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.
- 3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja. Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 19,137$ pada signifikan 0.00. jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 61$ responden dimana $df(1) = n - k = 61 - 3 = 58$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.76$ pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kemampuan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $19,137 > 2.76$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima

- 4) Angka *adjusted R Square* 0,365 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 36.5% kepuasan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik dan pengalaman. Sedangkan sisanya $100\% - 36.5\% = 63.5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor lingkungan kerja, disiplin, penghargaan, dan lain-lain.

B. Saran

- 1) Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan perlu ditingkatkan lagi sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan, serta perlu ada test dalam menguji kemampuan seorang karyawan agar mengetahui sampai dimana batas kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dan mempermudah pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu serta nantinya karyawan mampu menunjang
- 2) Dalam menunjang motivasi karyawan diharapkan untuk lebih berani mengambil semua permasalahan yang ada di area, sehingga mencegah timbulnya masalah yang baru serta karyawan perlu memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan yang dilakukannya sehingga karyawan dapat memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya lebih baik lagi.
- 3) Perlu adanya pemacu prestasi antar karyawan, sehingga karyawan merasa tertantang untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, serta meningkatkan lagi dalam memberikan apresiasi dan bonus yang dapat membuat karyawan lebih berpacu mendapatkan hasil pekerjaan yang baik sehingga nantinya para karyawan dapat mencapai hasil prestasi yang lebih baik lagi dengan periode berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Handoko, T. Hani 2011, Manajemen Personalialia Sumberdaya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hardjanto, Imam. (2012) Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA). Malang. Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Hasbullah. 2011. Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grasindo Persada.
- Manullang M, Pakpahan M. 2014. Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis. Bandung. Penerbit Cita Pustaka Media.
- Mathis. L, Robert & Jackson. H, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. Wayne, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Rusiadi, dkk. (2014). Metode Penelitian. Medan: USU Press.
- Simamora. Henry, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. Dasar-dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Suwanto & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.

Jurnal:

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Eka Syafarullah, Anugrah, Imam Yudhi Prastya & Fitri Kurnianingsih (2017) Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang Kabupaten Bintan.
- Eri Sopyanti Herlina, D. Deni Koswara & Dedy Achmad Kurniady (2016) Pengaruh program pendidikan dan pelatihan Terhadap prestasi kerja pegawai Di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. Kai Persero Bandung.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Kholik, K. (2018, October). Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Small and Medium Entertainment Small Scale. In *International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP)* (Vol. 1, No. 1, pp. 214-225).
- Liza, & Suktiarti. (2013). Hubungan Antara Tingkat Pengetahuan, Tingkat Pendidikan dan Status Pekerjaan dengan Motivasi Lansia Berkunjung ke Posyandu Lansia di Desa Dadirejo Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan. Skripsi. Jurusan S1 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.
- Nurul Khurotin & Tri Wulida Afrianty (2018) Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Beon Intermedia Cabang Malang.

- Pakpahan, M. (2018). Strategi Meningkatkan Minat Beli Ulang Aptek Terhadap Produk Obat Pt Novell Pharmaceutical Labs Medan. *Jumant*, 6(1), 49-56.
- Rizal Armawansyah, Heru Susilo & M. Djudi Mukzam (2016) Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan studi pada karyawan PT. PLN (Persero) (Distribusi Jawa Timur Area Malang)
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: <http://ijmr.net.in>*, 7(08).
- Rossanty, Y., Hasibuan, D., Napitupulu, J., Nasution, M. D. T. P., & Rahim, R. (2018). Composite performance index as decision support method for multi case problem. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.29), 33-36.
- Robain, W. (2012). Pengaruh pendapatan, bagi hasil, tanggungan keluarga dan religi terhadap pola konsumsi tenaga kependidikan di perguruan Islam al Ulum Terpadu Medan (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara).
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Sebayang, S., Novalina, A., Nasution, A. P., & Panggabean, L. S. R. (2019, April). An Empirical Investigation of The Factors Influencing Village Development: A Confirmatory Factor Analysis. In 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018) (pp. 929-940). Atlantis Press.
- Widodo, S. (2019). Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Siklus Hidup Produk (Product Life Cycle). *JEpa*, 4(1), 84-90.
- Yuli Mardiyanti (2015) Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo.