



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
POLITEKNIK LP3I MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**DINA WAHYU SHAZWINA**  
NPM : 1725310982

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2018**



Ace Pk T  
Kecamatan Pospital  
27/08/2018



27/08/2018  
Sumart Propa

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK  
LP3I MEDAN**

**PROPOSAL**

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

Oleh :

**DINA WAHYU SHAZWINA**  
NPM : 1725310982

**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2018**

## ABSTRAK

Dalam penelitian ini Latar belakang masalah yang terdapat adalah adakah pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan. Hipotesis yang diajukan ada pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuisioner yang diberikan kepada karyawan direktorat LP3I Medan. Pengambilan sample menggunakan teknik sampling jenuh. Sample yang diperoleh sebanyak 60 responden. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan IBM SPSS 23. Metode yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi dan regresi linear berganda. Berdasarkan uji serempak (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 18,007 lebih besar dari nilai F table (3,15) sehingga keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini berarti secara serempak variable independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) mempengaruhi Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,300. Dengan melihat posisi t hitung (2,300) lebih besar dari t tabel (2,001) maka t hitung berada didaerah penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  sehingga keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel kemampuan kerja sebesar 2,877. Dengan melihat posisi t hitung (2,877) lebih besar dari t tabel (2,001) maka t hitung berada di daerah penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  sehingga keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya secara parsial variabel Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berkaitan dengan hasil pengujian hipotesis, maka hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja dan kemampuan kerja baik secara serempak maupun secara parsial. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa motivasi kerja yang lebih baik dan adanya kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan pihak manajemen perusahaan agar mengkaji kembali upaya-upaya untuk meningkatkan faktor motivasi dan kemampuan kerja karyawan sehingga dicapai kinerja karyawan yang maksimal.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*In this study the background of the problem is whether there is the effect of work motivation and work ability simultaneously and partially on employee performance at the Medan LP3I Polytechnic. The hypothesis proposed is the effect of work motivation and work ability simultaneously and partially on employee performance at the Medan LP3I Polytechnic. This study uses a quantitative method by processing primary data through questionnaires given to employees of the Medan LP3I directorate. Sampling uses a saturated sampling technique. The sample obtained was 60 respondents. The analysis tool in this research uses the help of IBM SPSS 23. The method used is data quality test, classic assumption test, hypothesis testing, test coefficient of determination and multiple linear regression. Based on the simultaneous test (F test) obtained F value of 18.007 is greater than the value of F table (3.15) so that the decision rejects  $H_0$  and accepts  $H_a$ . This means that simultaneously the independent variables (work motivation and work ability) affect Employee Performance. Based on the results of the partial test (t test) calculate the work motivation variable of 2,300. By looking at the t count position (2,300) greater than t table (2,001) then t count is in the rejection area of  $H_0$  and  $H_a$  acceptance so that the decision rejects  $H_0$  and accepts  $H_a$ . This means that partially the Work Motivation variable has an effect on employee performance. The value of t count variable work ability is 2.877. By looking at the t count position (2,877) greater than t table (2,001) then t count is in the area of rejection  $H_0$  and  $H_a$  acceptance so that the decision rejects  $H_0$  and accepts  $H_a$ . This means that partially the Job Capability variable affects Employee Performance. Associated with the results of hypothesis testing, the results of this study indicate the influence of work motivation and work ability both simultaneously and partially. The influence generated from the results of the study shows a positive direction, which means that better work motivation and the existence of good work ability will improve employee performance. Therefore, the company management is expected to review efforts to improve motivation and work ability. employees so that maximum employee performance is achieved.*

**Keywords: Work Motivation, Work Capability and Employee Performance**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **MOTTO :**

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah,6-8)

### **PERSEMBAHAN :**

Hasil karya ilmiah ini saya persembahkan kepada:

- Allah SWT pemberi ketabahan hati dan pikiran bagi penulis
- Kedua orang tua mama dan papa yang senantiasa selalu memberi doa dan dukungan kepada penulis
- Teman-teman ekstensi DIII Politeknik LP3I Medan
- Seluruh kerabat maupun sahabat yang selalu dan saling mendukung satu sama lain
- Almameterku “Universitas Pembangunan Pancabudi”

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal outline yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Medan**”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Sosial Sains Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. M.Isa Indrawan, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Ibu Nurafrina Siregar SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang turut memberikan kemudahan dan semangat untuk penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. M.Toyib Daulay, SE., MM, selaku dosen pembimbing I penulis yang sudah banyak memberikan arahan, motivasi, serta kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., MM, selaku dosen pembimbing II penulis yang memberikan banyak masukan dan kemudahan di dalam perbaikan skripsi ini.

6. Seluruh staf pengajar dan pegawai departemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Kepada kedua orang tua saya Ayahanda Agus Wahyudi dan Ibunda Mardiah yang selalu memberikan semangat & Doa kepada saya.
8. Saudara-saudaraku Dian Wahyu Pratiwi dan Diva Wahyu Azzahra yang telah mendukung dan membantu saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku Vivian Purba, Rica Rahayu, semoga persahabatan kita akan terjalin sampai kapanpun.
10. Rekan-rekan mahasiswa jurusan Manajemen terkhusus untuk ekstensi Politeknik LP3I Medan, yang telah memberi bantuan dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Medan, Agustus 2018

Penulis

**Dina Wahyu Shazwina**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
LEMBAR JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....	iv
LEMBAR PERNYATAAN .....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
<b>BAB I    PENDAHULUAN.....</b>	<b>I</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	5
G. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
A. Landasan Teori .....	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2. Motivasi Kerja.....	8
a. Pengertian Motivasi .....	8
b. Indikator Motivasi .....	9
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	10
d. Jenis-Jenis Motivasi Kerja .....	17
3. Kemampuan Kerja .....	18
a. Pengertian Kemampuan Kerja .....	18
b. Indikator Kemampuan Kerja.....	19



c. Faktor-Faktor Kemampuan Kerja .....	20
d. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja .....	20
4. Kinerja Karyawan .....	21
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	21
b. Indikator terhadap Kinerja .....	22
c. Factor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	24
d. Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan .....	28
B. Penelitian Terdahulu.....	29
C. Kerangka Konseptual .....	30
D. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Pendekatan Penelitian. ....	32
B. Tempat Dan Waktu Penelitian. ....	32
1. Tempat Penelitian. ....	32
2. Waktu Penelitian. ....	32
C. Populasi Dan Sampel. ....	32
1. Populasi.....	33
2. Sampel.....	33
D. Jenis Dan Sumber Data Penelitian. ....	34
1. Jenis Data Penelitian. ....	34
2. Sumber Data Penelitian. ....	34
E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional. ....	34
1. Variabel Penelitian. ....	34
a. Variabel Bebas atau Independen (X).....	34
b. Variabel Terikat atu Dependen (Y) .....	35
2. Definisi Operasional. ....	35
F. Pengumpulan Data.....	36
1. Kuesioner atau angket.....	36
2. Observasi atau pengamatan.....	37
G. Teknik Analisis Data .....	37
1. Uji Kualitas Data.....	37
a. Uji Validitas. ....	38
b. Uji Reliabilitas. ....	38
2. Uji Asumsi Klasik. ....	39
a. Uji Normalitas. ....	39
b. Uji Heteroskedastisitas.....	40
c. Uji Multikolinieritas. ....	40
3. Regresi Linear Berganda. ....	41
4. Uji Hipotesis.....	41
a. Uji t (Uji Parsial). ....	41
b. Uji F (Uji Simultan). ....	42
c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	43

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	44
	A. Hasil Penelitian.....	44
	1. Deskripsi Objek Penelitian .....	44
	2. Visi dan Misi Perusahaan .....	45
	3. Struktur Organisasi dan Logo Perusahaan.....	46
	4. Deskripsi Karakteristik Responden .....	47
	a. Jenis Kelamin Responden .....	48
	b. Kelompok Usia.....	48
	c. Masa Kerja .....	49
	d. Pendidikan Terakhir .....	49
	e. Bidang Pekerjaan .....	50
	5. Deskripsi Variabel Penelitian .....	51
	a. Motivasi Kerja (X1) .....	51
	b. Kemampuan Kerja .....	54
	c. Kinerja Karyawan .....	56
	6. Uji Kualitas Data .....	58
	a. Uji Validitas.....	58
	b. Uji Reabilitas .....	61
	7. Uji Asumsi Klasik .....	61
	a. Uji Normalitas .....	61
	b. Uji Heteroskedastisitas .....	62
	c. Uji Multikolinieritas .....	63
	8. Regresi Linear Berganda .....	64
	9. Uji Hipotesis .....	66
	a. Uji t (Parsial) .....	66
	b. Uji f (Simultan).....	67
	c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	68
	B. Pembahasan .....	68
	1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	69
	2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	69
	3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
	A. Kesimpulan.....	71
	B. Saran .....	71

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**  
**BIODATA**

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Mapping Penelitian Sebelumnya. ....	29
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	33
Tabel 3.2	Defenisi Operasionalisasi Variabel Peneliti. ....	36
Tabel 4.1	Tabel Skala Rikert .....	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	49
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	49
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	50
Tabel 4.7	Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja.....	51
Tabel 4.8	Hasil Jawaban Responden Kemampuan Kerja .....	54
Tabel 4.9	Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	56
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Instrument Motivasi Kerja (X1).....	59
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Instrument Kemampuan Kerja (X2) .....	59
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Karyawan (Y) .....	60
Tabel 4.13	Hasil Uji Reabilitas Instrumen.....	60
Tabel 4.14	Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 4.15	Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel 4.16	Uji Parsial (Uji T) .....	66
Tabel 4.17	Uji Simultan (Uji F) .....	67
Tabel 4.18	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	68

## DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . . . . .	31
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan . . . . .	46
Gambar 4.2	Logo Perusahaan . . . . .	46
Gambar 4.3	Kurva Histogram Normalitas . . . . .	61
Gambar 4.3	Uji Normalitas Menggunakan Metode P-P Plot . . . . .	62
Gambar 4.4	Uji Heteroskedastisitas . . . . .	63

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan.

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

Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan karyawan adalah motivasi. Motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian

motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbedabeda

Selain motivasi, pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja dan kinerja atau performa organisasi tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi menghasilkan kompetensi manusia, tetapi juga bagaimana organisasi memberikan dukungan atas kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam bekerja di perusahaan. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan sangat penting mengingat lingkungan perusahaan, baik internal maupun eksternal, akan mengalami perubahan. Seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan harus mempunyai kemampuan dalam kegiatan sehari-hari yang merupakan tanggung jawabnya. Kemampuan kerja mutlak harus dimiliki karyawan, karena bila tidak maka untuk mencapai suatu tujuan akan terasa berat. Pada dasarnya juga setiap karyawan sudah memiliki kemampuan yang dibawa sejak lahir ataupun dipelajari. Kemampuan kerja ini biasanya berupa kemampuan pengetahuan yang mencakup segala hal yang pernah diketahui. Selanjutnya kemampuan keterampilan yang didasari teknik kerja tertentu, dan yang terakhir kemampuan sikap yakni tanggapan seorang terhadap orang lain.

Politeknik LP3I Medan merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi di bawah bendera LP3I Grup tentunya harus tetap dalam pakemnya, yaitu sebagai payung dari program LP3I sebelumnya . Karena itu, format dasarnya harus selalu mengacu pada terbentuknya calon sumber daya manusia unggul yang siap memasuki dunia kerja , bukan yang siap untuk dilatih kerja .Dengan format ini maka dilahirkanlah bentuk Politeknik dengan pondasi keahlian atau “Vocational



based Polytechnic” yang memungkinkan mahasiswa/lulusan Politeknik LP3I Medan dapat mudah diterima dunia kerja sebagai tujuan akhir dari seluruh proses pendidikan. Dengan format “Vocational based Polytechnic”, maka Politeknik LP3I Medan memproyeksikan mahasisiwanya dipromosikan untuk magang atau kerja setelah menyelesaikan seluruh mata kuliah sampai dengan semester IV sesuai dengan ketentuan dan syarat tertentu .

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, Politeknik LP3I juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Sehingga menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka diidentifikasi yang ada sebagai berikut:

1. Mulai berkurangnya motivasi kerja sesama karyawan politeknik LP3I Medan
2. Adapun karyawan yang kurang memahami suatu pekerjaan yang telah diberikan
3. Kinerja karyawan yang mulai berkurang pada saat memasuki tanggung jawab pekerja

## **C. Batasan Masalah**

Agar masalah dalam penelitian tidak terlalu luas dan dapat menjawab permasalahan yang ada, maka penelitian dilakukan pada seluruh karyawan direktorat yang ada pada Politeknik LP3I Medan

## **D. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan?
2. Apakah kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan?
3. Apakah motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan?

## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Organisasi

Sebagai bahan pertimbangan masukan bagi pimpinan Politeknik LP3I Medan dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi.

### 2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis yang menerapkan ilmu pengetahuan yang selama ini di dapat selama perkuliahan dan menambah wawasan, ilmu pengetahuan penulis baik secara teori ataupun teknik secara langsung yang tidak diperoleh dibangku perkuliahan.

### 3. Bagi Universitas

Agar dapat menjadi referensi selanjutnya bagi peneliti selanjutnya dalam menangani masalah yang sama.

## G. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Wilhelmus Andiyanto (2011), Fakultas Ekonomi dari Universitas Diponegoro Semarang yang berjudul “ Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Bencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur” sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik LP3I Medan”. Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada:

- a. **Variabel penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 1(satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai, sedang penelitian ini menggunakan 1(satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- b. **Jumlah Observasi / Sample (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 70 orang, sedangkan pada penelitian ini berjumlah 60 orang.
- c. **Waktu penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2011 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
- d. **Lokasi penelitian** : Lokasi terdahulu dilakukan di Badan Keluarga Bencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai –Flores Nusa Tenggara Timur sedangkan penelitian ini dilakukan di Politeknik LP3I Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya organisasi dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Mangkunegara (2017:2)

###### **b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen berkaitan erat dengan organisasi. Alasan utama sekelompok orang mengorganisir adalah karena tidak bisa mencapai tujuan sendiri, sehingga membutuhkan bantuan orang lain. Jadi kesimpulannya adalah pencapaian tujuan dari suatu manajemen.

Sering orang beranggapan, bahwa tujuan utama manajemen adalah mendapatkan keuntungan. Kesimpulan itu tidak sepenuhnya benar atau

salah, karena mendapatkan keuntungan adalah tujuan dan organisasi bisnis, merupakan organisasi terbanyak dibandingkan dengan yang lainnya. Pada hakikatnya tujuan organisasi berbagai macam ada yang bertujuan mendapatkan keuntungan, seperti pendapat diatas, ada pula yang bertujuan untuk memberikan bantuan kepada orang lain, bahkan kepuasan batiniah seperti terjadi di organisasi.(Akhmad, 2014:5).

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi**

Kata motivasi berasal dari bahasa Inggris “Motivation”. Dan kata motivation sebenarnya berasal dari bahasa Latin yaitu *Movere*. Kata *movere* dalam bahasa Latin artinya To Move dalam bahasa Inggrisnya yang berarti menggerakkan atau mendorong dalam bahasa Indonesia. Didalam konsep manajemen atau konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka Menurut Siswandi (2011:116).

Seorang manajer harus mengenal konsep motivasi agar manajer juga memahami bahwa bawahan juga orang (manusia) seperti dirinya yang mempunyai martabat, harga diri, kepribadian, emosi, keyakinan, kepercayaan, keinginan dan harapan. Dengan mengenal dan memahami konsep motivasi maka manajer tidak akan memperlakukan bawahan sebagai objek perahan akan tetapi bawahan akan dijadikan sebagai



partner kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi Menurut Siswandi (2011:116).

Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive arousal) Menurut Baron et.all (dalam Mangkunegara,2017:93). Motivasi Kerja didefenisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. menurut Mc.Cormick (dalam Mangkunegara, 2017:94)

#### **b. Indikator-Indikator Motivasi**

Menurut Maslow (Siswandi,2011:120), orang mempunyai beberapa kebutuhan dan bukan satu kebutuhan. Kebutuhan ini dapat dikategorikan ke dalam kebutuhan fisik atau kebutuhan fisiologis (*physical or physiological needs*), kebutuhan akan rasa aman (*safety of security needs*), kebutuhan akan rasa cinta atau kebutuhan sosial(*love or social needs*), kebutuhan ego atau kebutuhan akan status (*ego or status needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor-faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja, yaitu:

1. Fisik atau kebutuhan Fisik yang berhubungan dengan makanan, minuman, pakaian dan tempat berteduh. Faktor lain yang terkait dengan kebutuhan fisik adalah bahwa berbagai faktor dibawah pengawasan manajer ini adalah jam kerja dan berbagai aspek lingkungannya fisik seperti ruangan, temperature, pencahayaan dan tingkat kebisingan.

2. Keamanan atau kebutuhan akan rasa aman dari kehilangan atau aman dari kekerasan merupakan kebutuhan akan rasa aman. Asuransi, pemberian istirahat yang cukup, kompensasi hari tua merupakan bagian kebutuhan rasa aman yang harus diperhatikan oleh manajer.
3. Sosial atau Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk dapat berbicara atau berhubungan dengan orang lain, mengungkapkan perasaannya kepada teman, menerima atau diterima oleh kelompok. Manaje harus menyediakan semua yang ada didalam organisasi untuk mempunyai kesempatan yang sama untuk berinteraksi satu samsa lain serta untuk berlomba satu lain secara wajar, sehat dan adil.
4. Ego, atau kebutuhan akan status adalah kebutuhan orang untuk mempunyai kekuasaan atau berkuasa. Kekuasaan diperlukan oleh orang karena dengan mempunyai kekuasaan orang akan lebih muda mempengaruhi orang lain dan orang lain lebih mudah untuk tunduk dan patuh kepada dirinya.
5. Aktualisasi diri, atau kebutuhan realisasi diri adala suatu kebutuhan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan akan menjadi kenyataan. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi atau semakin banyak kekayaan yang dimiliki seseorang maka akan semakin besar kebutuhan akan aktualisasi diri atau kebutuhan akan realisasi diri ini. Sebagian ahli manajer percaya kebutuhan aktualisasi diri dapat melalui pemberian kebebasan berekspresi.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan

dipengaruhi oleh factor. Faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas factor ekstrin dan factor intern yang berasal dari karyawan.

Menurut Sutrisna (2009:116) ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

#### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### 1. Keinginan untuk dapat hidup

Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk mempertahankan oleh makan ini manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk amkanan. Keinginan untuk mendapat hidup meliputi kebutuhan untuk.

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai;
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai; dan
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

##### 2. Keinginan untuk dapat memiliki

keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang

keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau dapat melakukan pekerjaan.

### 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang dimiliki itu harus dirankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

### 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak,
- c. Pimpinan yang adil dan bijak sana, dan
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

### 5. Keinginan untuk berkuasa

Akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi cara-cara tidak terpeju, dan

namun cara yang dilakukannya itu masi termaksud bekerja juga, apalahi keinginan untuk berkuasa untuk menjadi pemimpin itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atayu kepala, tentu sebelumnya dipemilih belom melihat dan menyaksikan senidir orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga iya pantas dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda untu setiap orang tetapi pada dasarnya adam hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi parakaryawan. Karyawan akan merasa puas ketika dalam pekerjaan terdapat:

1. Hak otonomi
2. Variasi dalam melakukan pekerjaan
3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
4. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang pekerjaan yang telah dilakukan

## 2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Factor-kator ekstern itu adalah

### 1. Kondisi lingkungan kerja

lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termaksud

juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi kita sendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembap, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreatifitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreatifitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

## 2. Kompensasi yang memadai

kompensasi yang merupakan pengasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupkan diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan kemungkinan mereka bekerja tidak senang, dari sini jelas besar kecilnya kompensasi mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

## 3. Supervise yang baik

fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan, dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan karyawan,



dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, bila supervise dekat dengan dengan karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau menang sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan akan menciptakan situasi yang tidak menyenangkan dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

#### 4. Adanya jaminan pekerjaan

setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap mereka bekerja sampai tua cukup satu perusahaansaja, tidak sering pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat menjamin karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, tempat, maupun jaminan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan pekerjaan bila jaminan karir kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

#### 5. Stautus dan tanggung jawab

status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan

dambaan setiap karyawan. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi satu masa mereka juga mengharapkan dapat kesempatan akan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

#### 6. Peraturan fleksibel

bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja karyawan dengan perusahaan termasuk hak dan kewajiban karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk dapat bekerja. Hal ini dilihat dari banyaknya perusahaan besar yang memperlakukan prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

#### **d. Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Menurut Handoko (2008) Motivasi digolongkan menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

##### **a. Motivasi internal**

Motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan

##### **b. Motivasi eksternal**

Motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

Motivasi kerja tampak dalam dua segi yang berbeda, perbedaan ini menurut Handoko(2008) yakni :

##### **a. Pertama**

Kalau dilihat dari segi aktif atau dinamis, motivasi kerja tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja agar produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

##### **b. Kedua**

Jika dilihat dari segi pasif motivasi nampak sebagai suatu kebutuhan juga sekaligus menggerakkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

### **3. Kemampuan Kerja**

#### **a. Pengertian Kemampuan Kerja**

Defenisi Menurut (Robbin, 2008:57), kemampuan kerja adalah kapastas individu untuk melaksanakan berbaga tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua factor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh egawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja oranisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang dierlukan untuk melakukan tugas-tugass yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

Menurut Tengland (2011:283), kemampuan kerja yang spesifik dapat dirumuskan sebaga berikut: seseorang memiliki kemampuan kerja tertentu jika (dan hanya jika) orang yang memiliki (setidaknya satu bagian yang relevan dari) kompetensi manual, intelektual dan sosial, bersama-sama dengan (kapasitas eksekutif) fisik, mental dan kesehatan sosial yang diperlukan untuk kompetensi, dan dimiliki (beberapa set) kebijakan dasar dan kebijakan pekerjaan spesifik yang relevan (jika ada) yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan (dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan), dengan standar kualitas normal, yang biasanya dapata

dicapai (dilakukan) oleh seseorang dalam profesi, mengingat bahwa (fisik, psiko-sosial dan organisasi) lingkungan dapat diterima (atau dapat dengan mudah dibuat dapat diterima), dan jika orang tersebut bisa berdiri pekerjaan.

### **b. Indikator kemampuan Kerja**

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2008) adalah sebagai berikut

#### 1. Kesanggupan Kerja

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

#### 2. Pendidikan

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

#### 3. Masa Kerja

Msa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang

dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula.

### **c. Faktor-Faktor Kemampuan Kerja**

Handoko (2008;12) menyebutkan bahwa terdapat factor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

#### 1. Factor pendidikan formal

Pendidikan formal adalah kegiatan yang sistematis, bertingkat/berjenjang, dimulai dari sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi dan yang setaraf dengannya; termasuk kedalamnya ialah kegiatan studi yang berorientasi akademis dan umum, program spesialisasi, dan latihan professional, yang dilaksanakan dalam waktu yang terus menerus

#### 2. Factor pelatihan

Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dimaksudkan disini adalah pelatihan formal yang direncanakan secara matang dan mempunyai suatu format pelatihan yang terstruktur.

#### 3. Factor pengataman kerja

Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan

### **d. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja**

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas sehingga tercapai hasil maksimal Katz (dalam Moenir 2013) yaitu:

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. *Human skill* (kemampuan bersifat manusiawi) adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. *Conceptual skill* (kemampuan konseptual) adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsure penting dalam situasi memahami diantara unsure-unsur itu

#### **4. Kinerja Karyawan**

##### **a. Pengertian Kinerja karyawan**

Sinambela (2018:481) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan ketentuan criteria yang jelas dan terukur, serta diterapkan bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan: 1. Memasukan, menjalankan, melaksanakan 2. Memenuhi dan menjalankan kewajiban suatu nazar 3. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan 4. Menggambarkannya dengan suara atau alat music 5. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab 6.

Melakkan suatu kegiatan dalam suatu permainan 7. Memainkan music 8.  
Melakukan suatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati. Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

#### **b. Indikator Terhadap Kinerjanya**

Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang persatu jam kerja, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang disesuaikan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dan perusahaan harus memenuhi persyaratan



tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual dan inspection manual.

### 3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, yaitu dengan cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan dan dimanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

### 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan, yaitu dengan datang tepat waktu, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

### 5. Kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya, yaitu dengan membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktifitas perusahaan, menghargai rekan kerja satu sama lain, dan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

Adapun menurut Simamora (dalam Farlen 2011) indikator dalam kinerja adalah:

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

Jadi, Perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian dari suatu kinerjanya.

### **c. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Dibawah ini merupakan factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2011:67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal tersebut dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Faktor Kemampuan (*Ability*)**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Karyawan yang perusahaan yang memiliki IQ di atas rata – rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

## 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189)

### 1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang belum memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pada demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang

### 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan

mempengaruhi kinerja

### 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan

### 4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki karakter atau kepribadian yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat mendapatkan pekerjaan secara sungguh sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur,

mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengatur suatu tugas yang diberikannya

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya seorang sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau suatu perusahaan. Kebiasaan norma ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perusahaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi ditempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja, sungguh-sungguh sekalipun usahanya dalam kondisi yang kurang baik.

## 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat

## 13. Disiplin kerja

Merupakan suatu karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini merupakan waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

### **d. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Untuk meningkatkan kinerja ini perlu dibuat standar pencapaian melalui penulisan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik Mitchell (dalam Sinambela,2018:484), kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan dalam melakukannya, maka seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik, tetapi motivasi kerjanya rendah, sudah sangat tentu kinerjanya juga akan rendah (Sinambela,2011).

## B. Penelitian Terdahulu

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

**Tabel 2.1** Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Rizon pranata (2014)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance Tbk.Arga MAkmur Bengkulu Utara	1. Motivasi 2. Disiplin kerja	Kinerja Kayawan	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Mukhlis Riyaldi (2016)	Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah percetakan keresidenanan banyumas	1. Motivasi 2. Disiplin kerja	Kinerja karyawan	Regresi liner berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Aprina Wardani (2017)	Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja	1.Kemampuan kerja 2. Semangat kerja	1. Kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja	Variable intervening	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh

		karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable <i>intervening</i>				kemampuan kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
--	--	---	--	--	--	---

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh penulis merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

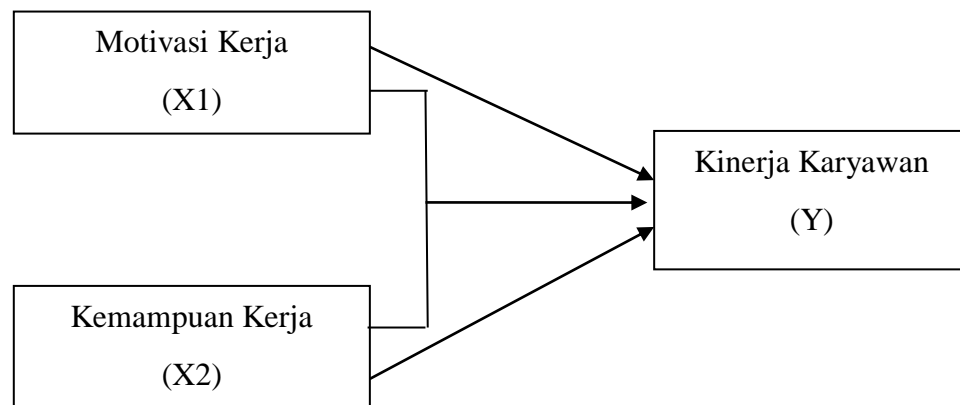
Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Jadi Motivasi Kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakikat tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.



Dan terakhir Sinambela et.all (2018:481) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Oleh karena itu, pada pemikiran diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber: Kasmir (2016;189)

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Politeknik LP3I Medan.
2. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Politeknik LP3I Medan
3. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Politeknik LP3I Medan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih. Berdasarkan teori tersebut diatas, maka penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. (Rusiadi Nur Subiantoro dan Rahmat Hidayat, 2014 : 12), “Penelitian asosiasif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor faktor yang berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap motivasi dan kemampuan kerja karyawan.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis berada di Politeknik LP3I Medan Jl. Sei Serayu No. 48D, Babura Sunggal, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20153.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2019 sampai dengan Mei 2019, untuk lebih jelas dapat dilihat dari uraian dibawah ini:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No.	Kegiatan	Januari			Februari			Maret			April			Mei		
		2019			2019			2019			2019			2019		
1	Riset pengajuan judul	■														
2	Penyusunan Proposal				■	■	■	■								
3	Seminar Proposal							■								
4	Perbaikan/Acc Proposal								■	■						
5	Pengolahan Data								■	■						
6	Penyusunan skripsi										■	■	■			
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■			
8	Sidang Meja Hijau													■		

### C. Populasi dan *Sample*

#### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017 : 80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan direktorat di Politeknik LP3I Medan yang berjumlah 60 karyawan

#### 2. *Sample*

Menurut (Sugiyono, 2017 : 81), “Sampel adalah adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dengan demikian dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah karyawan yang bekerja di Politeknik LP3I Medan yang berjumlah 60 karyawan.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini yaitu sampling Jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017 : 85), Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

##### **a. Jenis data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam berbentuk kata-kata. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden.

##### **b. Sumber data**

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data internal, merupakan data yang diperoleh dari perusahaan dan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan direktorat Politeknik LP3I Medan

#### **E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel penelitian yaitu

##### **a) Variabel Bebas atau Independen (X)**

Menurut (Rusiadi Nur Subiantoro dan Rahmat Hidayat, 2014 : 50), Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati.

Adapun yang menjadi variabel bebas dari penelitian ini adalah motivasi dan kemampuan kerja karyawan Politeknik LP3I Medan.

**b) Variabel Terikat atau Dependen (Y)**

Menurut (Rusiadi Nur Subiantoro dan Rahmat Hidayat, 2014 : 50), Variabel terikat adalah faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang di perkenalkan oleh peneliti. Adapun yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan.

**2. Definisi Operasional**

Definisi operasional ialah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti untuk membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Menurut (Rusiadi Nur Subiantoro dan Rahmat Hidayat, 2014 : 88), definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrument/alat ukur.

**Tabel 3.2** Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Didalam konsep manajemen atau konsep manajemen perilaku kata motivasi didefenisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain (bahawan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka. Menurut (Siswandi, 2011:116).	a. Fisik/kebutuhan fisik b. keamanan atau kebutuhan akan rasa aman c. sosial atau kebutuhan sosial d. ego e. aktualisasi diri Menurut (Siswandi, 2011:116)	Skala Likert
Kemampuan Kinerja (X2)	Menurut (Robbin, 2012:52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua factor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.	a. Kesanggupan kerja b. Pendidikan c. Masa kerja Menurut (Robbin, 2012:52)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Sinambela dkk (2018:481) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefenisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja Menurut Sinambela dkk (2018:481)	Skala Likert

## F. Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara yaitu:

### 1. Kuesioner atau Angket

Menurut (Sugiyono, 2017 : 142) , “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam penelitian ini penulis memberikan kuesioner kepada

seluruh karyawan Politeknik LP3I Medan yang akan dijadikan sampel, dimana karyawan dapat memilih salah satu jawaban dari tiap – tiap pertanyaan.

Dalam penelitian penulis memakai skala pengukuran skala *likert* dalam bentuk *checklist*. Menurut (Sugiyono, 2017 : 93) Skala *Likert* adalah untuk mengukur sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Tingkatan skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Sangat setuju	diberi skor	5
b) Setuju	diberi skor	4
c) Ragu-ragu	diberi skor	3
d) Tidak setuju	diberi skor	2
e) Sangat tidak setuju	diberi skor	1

## 2. Observasi/Pengamatan

Menurut (Rusiadi Nur Subiantoro dan Rahmat Hidayat, 2014 : 101), Observasi/pengamatan dilakukan dengan cara orang yang melakukan pengamatan mengadakan pengamatan langsung ke lapangan tentang segala sesuatu yang ingin diketahui tentang objek yang diteliti.

## G. Teknik Analisa Data

### 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data analisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

**a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Menurut (Ghozali, 2017 : 52), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Menurut (Ghozali, 2017 : 52), Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden, uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas  $< 0,05$  maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Jika nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka suatu butir pernyataan dikatakan valid atau sah, namun sebaliknya jika nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka suatu butir pernyataan dikatakan tidak valid

**b. Uji Realibilitas (Kehandalan)**

Menurut (Ghozali, 2017 : 47), Realiabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban dari pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa



dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konsistensi pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60 maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel.

Uji realibilitas diolah dan dianalisa dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan uji regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum. Menurut (Rusiadi Nur Subiantoro dan Rahmat Hidayat, 2014 : 149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah

sampel yang ada. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Menurut (Ghozali,2017:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Pada analisis grafik, dapat dikatakan normal apabila dalam *probability plot* ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Ghozali, 2017 : 134), Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Rusiadi Nur Subianto dan Rahmat Hidayat, 2014 : 157) Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **c. Uji Multikolinieritas**

Menurut Santoso (Rusiadi Nur Subianto dan Rahmat Hidayat, 2014 :154), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas

dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini uji multikolienaritas menggunakan *Tolerance* dan VIF (*Varians Inflation Factor*).

- 1) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat korelasi antara salah satu variabel independen lainnya atau terjadi multikolienaritas.
- 2) Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi korelasi antara salah satu variabel independen lainnya atau tidak terjadi multikolienaritas.

### 3. Regresi Linear Berganda

Menurut (Rusiadi Nur Subiantoro dan Rahmat Hidayat, 2014 : 235 , Regresi linier berganda merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar beberapa variabel dengan bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon S$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Harga Y bila  $X_1$  dan  $X_2 = 0$  (harga konstan)

$\beta$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Kemampuan Kerja

$\varepsilon$  = Error Term

### 4. Uji Hipotesis (Kesesuaian)

#### a. Uji t (parsial)

Pengujian ini dilakukan secara parsial untuk mengetahui pengaruh

signifikan antara variable independen terhadap variable dependen, dengan asumsi bahwa variable lain dianggap konstan Untuk menguji signifikan pengaruh variabel menggunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5 % uji dua pihak dan dk = n-2, dan kriteria pengujian adalah :

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

Dengan ketentuan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 = 0$ , Motivasi kerja dan kemampuan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan

$H_a \neq 0$ , Motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan.

#### **b. Uji F (serempak/simultan)**

Uji F-statistik ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel dengan taraf signifikan 5%.

- a. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau  $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- b. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau  $\text{sig } F > \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F - \text{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Rusiadi Nur Subianto dan Rahmat Hidayat, 2014 : 235), Koefisien determinasi  $R^2$  bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah anatar nol dan satu. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  ialah antara nol sampai satu, apabila nilai mendekati satu maka nilai yang sebenarnya, sebaliknya jika nilai  $R^2$  nol maka nilai tersebut tidak mendekati nilai sebenarnya

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau suatu variabel dapat dijelaskan oleh perubahan atau pada variabel yang lain.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu :

$$D = (r_{xy})^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinan

$R_{xy}$  = Koefisien Korelasi *Product Momen*

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. HASIL PENELITIAN**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

Adanya kesengajaan atau ketidakserasian antara pendidikan dengan dunia kerja merupakan masalah yang telah diantisipasi dan teratasi oleh Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) sejak berdirinya pada tanggal 29 Maret 1989. LP3I memiliki prinsip dasar pendidikan yaitu harus dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan dunia kerja. Melihat keberhasilan model pendidikan yang dijalankan oleh LP3I, animo masyarakat pun semakin besar. Peserta didik hanya penduduk ibukota dan kota – kota besar saja, bahkan dari beberapa daerah yang cukup jauh. Oleh sebab itulah LP3I membuka kampus – kampus di hampir setiap ibukota propinsi. LP3I Medan hadir pertama kali tahun 1996 dengan nama LP3I Business College dan pada tahun 1999 berdiri lagi dengan nama LP3I Technology College, kedua LP3I tersebut berada di bawah naungan Diklusepora (Dinas Pendidikan Luar Sekolah Pemuda Olahraga).

Seiring dengan perkembangan waktu, permintaan pasar dan perusahaan, maka pada tanggal 10 Oktober 2003 LP3I Medan berubah status menjadi Politeknik LP3I Medan dibawah naungan DIKTI (Pendidikan Tinggi) yang menyelenggarakan pendidikan Diploma III (D3) dengan Gelar Ahli Madya (AMD), berdasarkan surat keputusan Mendiknas No.175/D/O/2003 tentang pemberian ijin penyelenggaraan program-program studi dan pendirian Politeknik LP3I Medan yang diselenggarakan oleh yayasan Lembaga Pendidikan dan

Pengembangan Profesi Indonesia.

Politeknik LP3I Medan merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi di bawah bendera LP3I Grup yang harus tetap dalam pakemnya, yaitu sebagai payung dari program LP3I sebelumnya. Karena itu, format dasarnya harus selalu mengacu pada terbentuknya calon sumber daya manusia unggul yang siap memasuki dunia kerja, bukan yang siap untuk dilatih kerja. Dengan format ini maka dilahirkanlah bentuk Politeknik dengan pondasi keahlian atau “Vocational based Polytechnic” yang memungkinkan mahasiswa/lulusan Politeknik LP3I Medan dapat mudah diterima dunia kerja sebagai tujuan akhir dari seluruh proses pendidikan. Dengan format “Vocational based Polytechnic”, maka Politeknik LP3I Medan memproyeksikan mahasiswanya dipromosikan untuk magang atau kerja setelah menyelesaikan seluruh mata kuliah sampai dengan semester IV sesuai dengan ketentuan dan syarat tertentu.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi untuk memajukan perusahaannya, visi dan misi terbut ialah,

Visi :“Menjadi institusi vokasi terbaik di Indonesia yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja”

Misi :

- a. Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan vokasi terbaik sesuai kebutuhan pasar kerja
- b. Mengembangkan kurikulum berbasis link and match dengan dunia usaha, dunia industri dan asosiasi profesi didalam dan diluar negeri
- c. Melaksanakan penelitian terapan berorientasi inovasi dan pengabdian masyarakat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk kesejahteraan masyarakat
- d. Membangun jaringan kemitraan dengan lembaga pendidikan, dunia usaha dan industri didalam dan diluar negeri

- e. Mengembangkan dan meningkatkan mutu pengelolaan pendidikan berdasarkan tata kelola perguruan tinggi yang baik
- f. Mengembangkan kualitas sumber daya manusia untuk memberikan layanan yang prima

### 3. Struktur dan Logo Organisasi Perusahaan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.2 Logo Organisasi Perusahaan



#### 4. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 15 butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X1), 9 pernyataan untuk variabel kemampuan kerja (X2), dan 15 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 60 karyawan pada Politeknik LP3I Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert berbentuk ceklis.

**Tabel 4.1** Skala Likert

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pada tabel di atas berlaku baik didalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel motivasi kerja dan variabel kemampuan kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (Kinerja Karyawan karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari 5 sampai 1.

Untuk dapat mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

### a. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	29	48,3%
2	Perempuan	31	51,7%
Jumlah		60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 29 orang (48,3%) dan perempuan sebanyak 31 orang (51,7%). Hal ini disebabkan karena pada karyawan direktorat lp3i lebih banyak karyawan perempuan dibandingkan karyawan laki laki.

### b. Kelompok usia

**Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	>20 Tahun	20	33,3%
2	>30 Tahun	22	36,7%
3	>40 Tahun	14	23,3%
4	>50 Tahun	4	6,7%
5	>60 Tahun	0	0%
Jumlah		60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini yaitu berusia > 20 tahun sebanyak 20 orang (33,3%), yang memiliki usia >30 tahun sebanyak 22 orang (36,07), yang memiliki usia >40 tahun sebanyak 14 orang (23,3%), sedangkan usia responden >50 tahun sebanyak 4 orang (6,7%), dan yang berusia >60 tahun sebanyak 0 orang ( 0%).

**c. Masa kerja**

**Tabel 4.4** Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	>1 Tahun	11	18,3%
2	>5 Tahun	30	50,0%
3	>10 Tahun	11	18,3% %
4	>15 Tahun	5	8,3%
5	>20 Tahun	3	5,0%
6	>25 Tahun	0	0%
Jumlah		60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara >5 tahun yaitu sebanyak 30 orang (50,0%),>1 tahun sebanyak 11 orang (18,3%), >10 tahun sebanyak 11orang (18,3%), dan >15 tahun sebanyak 5 orang (8,3%), dan >20 tahun sebanyak 3 orang (5,0%) dan >25 tahun sebanyak 0 orang ( 0%).

**d. Pendidikan Terakhir .**

**Tabel 4.5** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	1	1,7%
2	D-III	13	21,7%
3	S-1	24	40,0%
4	S-2	22	36,7%
5	S-3	0	0%
Jumlah		60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui mayoritas pendidikan responden adalah pendidikan S-1 yaitu sebanyak 24 orang (40,0%), pendidikan S-2 sebanyak 22 orang dengan persentasi (36,7%), pendidikan D-III sebanyak 13 orang dengan

persentasi (21,7%) dan SLTA yaitu sebanyak 1 orang (1,7%), kemudian S-3 sebanyak 0 orang (0%).

**e. Bidang Pekerjaan**

**Tabel 4. 6**Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
1	Direktur	4	6,7%
2	Keuangan	3	5,0%
3	Bagian Umum	3	5,0%
4	Sumber Daya Manusia	2	3,3%
5	Akademik	9	15,0%
6	Program Studi	4	6,7%
7	Dosen Tetap	14	23,3%
8	Pusat Penelitian & Pengabdian Masyarakat	2	3,3%
9	Pusat Penjaminan Mutu	3	5,0%
10	IT	3	5,0%
11	Penempatan Kerja & Kerjasama	3	5,0%
12	Kemahasiswaan & RE	1	1,7 %
13	Student Care Center	1	1,7%
14	Marketing	9	15,0%
Jumlah		60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui mayoritas bidang pekerjaan responden adalah Dosen Tetap yaitu sebanyak 14 orang (23,3%), selanjut akademik sebanyak 9 orang dengan (15,0%) danmarketing sebanyak 9 orang (15,0%),kemudian Direktur yaitu sebanyak 4 orang (6,7%)danprogram studi sebanyak 4 orang (6,7%), kemudian keuangan yaitu sebanyak 3 orang (5,0%), bagian umum yaitu sebanyak 3 orang (5,0%) dan pusat penjaminan mutu yaitu sebanyak 3 orang (5,0%) dan IT yaitu sebanyak 3 orang (5,0%) danpenempatan kerja & kerjasama

yaitu sebanyak 3 orang (5,0%), selanjutnya sumber daya manusia yaitu sebanyak 2 orang (3,3%) dan pusat penelitian & pengabdian masyarakat yaitu sebanyak 2 orang (3,3%), selanjutnya Kemahasiswaan & RE yaitu sebanyak 1 orang (1,7%) dan student care center yaitu sebanyak 1 orang (1,7%).

### 5. Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

#### a. Motivasi Kerja (X1)

**Tabel 4.7** Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja

ALTERNATIF JAWABAN												
No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	25,0%	37	61,7%	8	13,3%	0	0%	0	0%	60	100%
2	19	31,7%	31	51,7%	10	16,7%	0	0%	0	0%	60	100%
3	9	15%	40	66,7%	11	18,3%	0	0%	0	0%	60	100%
4	14	23,3%	41	68,3%	3	5,0%	2	3,3%	0	0%	60	100%
5	5	8,3%	43	71,7%	12	20,0%	0	0%	0	0%	60	100%
6	19	31,7%	38	63,3%	3	5,0%	0	0%	0	0%	60	100%
7	10	16,7%	39	65,0%	11	18,3%	0	0%	0	0%	60	100%
8	11	18,3%	39	65,0%	7	11,7%	3	5,0%	0	0%	60	100%
9	11	18,3%	32	53,3%	16	26,7%	1	1,7%	0	0%	60	100%
10	16	26,7%	32	53,3%	9	15,0%	3	5,0%	0	0%	60	100%
11	9	15,0%	41	68,3%	10	16,7%	0	0%	0	0%	60	100%
12	14	23,3%	41	68,3%	3	5,0%	2	3,3%	0	0%	60	100%
13	5	8,3%	44	73,3%	11	18,3%	0	0%	0	0%	60	100%
14	20	33,3%	33	55,0%	6	10,0%	1	1,7%	0	0%	60	100%
15	19	31,7%	29	48,3%	12	20,0%	0	0%	0	0%	60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Lingkungan tempat saya bekerja membuat betah dan merasa berharga” mayoritas menjawab setuju sebanyak 37 dengan persentase (61,7%).
- 2) Jawaban responden tentang “Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai, dapat memberikan kenyamanan kerja” mayoritas menjawab setuju sebanyak 31 dengan persentase (51,7%).
- 3) Jawaban responden tentang “Saya bekerja dilingkungan yang harmonis” mayoritas menjawab setuju sebanyak 40 dengan persentase (66,7%).
- 4) Jawaban responden tentang “Gaji yang saya terima memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik” mayoritas menjawab setuju sebanyak 41 dengan persentase (68,3%).
- 5) Jawaban responden tentang “Saya bekerja untuk menghidupi keluarga” mayoritas menjawab setuju sebanyak 43 dengan persentase (71,7%).
- 6) Jawaban responden tentang “Adanya bonus/tunjangan yang diberikan, bila saya dapat lebih produktif dan kreatif dalam bekerja” mayoritas menjawab setuju sebanyak 38 dengan persentase (63,3%).
- 7) Jawaban responden tentang “Sesama karyawan harus saling tolong menolong apabila ada yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 dengan persentase (65,0%).

- 8) Jawaban responden tentang “Seharusnya atasan saudara mengunjungi karyawan apabila ada karyawan yang mengalami musibah” mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 dengan persentase (65,0%).
- 9) Jawaban responden tentang “Adanya kebersamaan dalam bekerja” mayoritas menjawab setuju sebanyak 32 dengan persentase (53,3%).
- 10) Jawaban responden tentang “Saya menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi” mayoritas menjawab setuju sebanyak 32 dengan persentase (53,3%).
- 11) Jawaban responden tentang “Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan harus diakui atasan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 41 dengan persentase (68,3%).
- 12) Jawaban responden tentang “Pendapat saya selalu diterima atasan sehingga karyawan yang lain segan terhadap saya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 41 dengan persentase (68,3%).
- 13) Jawaban responden tentang “Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan potensi diri” mayoritas menjawab setuju sebanyak 44 dengan persentase (73,3%).
- 14) Jawaban responden tentang “Saya merasa dihargai apabila saya mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaan yang saya lakukan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 33 dengan persentase (55,0%).
- 15) Jawaban responden tentang “Pencapaian prestasi kerja membuat saya bekerja lebih baik lagi” mayoritas menjawab setuju sebanyak 29 dengan persentase (48,3%).

**b. Kemampuan Kerja (X2)**

**Tabel 4.8** Hasil Jawaban Responden Kemampuan Kerja

ALTERNATIF JAWABAN												
No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	20,0%	42	70,0%	6	10,0%	0	0%	0	0%	60	100%
2	18	30,0%	30	50,0%	9	15,0%	3	5,0%	0	0%	60	100%
3	12	20,0%	42	70,0%	6	10,0%	0	0%	0	0%	60	100%
4	15	25,0%	36	60,0%	9	15,0%	0	0%	0	0%	60	100%
5	12	20,0%	42	70,0%	6	10,0%	0	0%	0	0%	60	100%
6	18	30,0%	30	50,0%	9	15,0%	3	5,0%	0	0%	60	100%
7	12	20,0%	33	55,0%	15	25,0%	0	0%	0	0%	60	100%
8	12	20,0%	42	70,0%	6	10,0%	0	0%	0	0%	60	100%
9	15	25,0%	36	60,0%	9	15,0%	0	0%	0	0%	60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan bersedia diminta lembur sewaktu dibutuhkan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase (70,0%).
- 2) Jawaban responden tentang “Saya mampu menyelesaikan masalah/mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 dengan persentase (50,0%).
- 3) Jawaban responden tentang “Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan secara cepat” mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase (70,0%).



- 4) Jawaban responden tentang “Tingkat pendidikan mempercepat memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 36 dengan persentase (60,0%).
- 5) Jawaban responden tentang “Latar belakang tingkat pendidikan sesuai dengan pekerjaan saya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase (70,0%).
- 6) Jawaban responden tentang “Saya mampu mengaplikasikan penguasaan saya kedalam suatu pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 dengan persentase (50,0%)
- 7) Jawaban responden tentang “Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah ada pengalaman” mayoritas menjawab setuju sebanyak 33 dengan persentase (55,0%).
- 8) Jawaban responden tentang “Perusahaan memberi kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan sesuai masa kerja dan prestasi” mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase (70,0%).
- 9) Jawaban responden tentang “Dengan pengalaman kerja yang dimiliki, memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 36 dengan persentase (60,0%).

**c. Kinerja Karyawan Karyawan (Y)**

**Tabel 4.9** Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan

ALTERNATIF JAWABAN												
No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	30,0%	39	65,0%	3	5,0%	0	0%	0	0%	60	100%
2	33	55,0%	24	40,0%	3	5,0%	0	0%	0	0%	60	100%
3	9	15,0%	48	80,0%	3	5,0%	0	0%	0	0%	60	100%
4	3	5,0%	51	85,0%	6	10,0%	0	0%	0	0%	60	100%
5	3	5,0%	42	70,0%	15	25,0%	0	0%	0	0%	60	100%
6	24	40,0%	30	50,0%	6	10,0%	0	0%	0	0%	60	100%
7	3	5,0%	51	85,0%	6	10,0%	0	0%	0	0%	60	100%
8	3	5,0%	42	70,0%	15	25,0%	0	0%	0	0%	60	100%
9	18	30,0%	27	45,0%	12	20,0%	3	5,0%	0	0%	60	100%
10	12	20,0%	39	65,0%	6	10,0%	3	5,0%	0	0%	60	100%
11	9	15,0%	48	80,0%	3	5,0%	0	0%	0	0%	60	100%
12	3	5,0%	51	85,0%	6	10,0%	0	0%	0	0%	60	100%
13	3	5,0%	42	70,0%	15	25,0%	0	0%	0	0%	60	100%
14	24	40,0%	30	50,0%	6	10,0%	0	0%	0	0%	60	100%
15	3	5,0%	51	85,0%	6	10,0%	0	0%	0	0%	60	100%

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya jarang mendapat complain atas kinerja saya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 dengan persentase (65,0%).
- 2) Jawaban responden tentang “Saya dalam melaksanakan pekerjaan jarang melakukan kesalahan” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 33 dengan persentase (55,0%).
- 3) Jawaban responden tentang “Kinerja saya menurut pimpinan sangat memuaskan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 48 dengan persentase (80,0%).

- 4) Jawaban responden tentang “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin agar memperoleh hasil yang maksimal” mayoritas menjawab setuju sebanyak 51 dengan persentase (85,0%)
- 5) Jawaban responden tentang “Saya merasa puas atau bangga terhadap hasil kerja yang saya kerjakan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase (70,0%).
- 6) Jawaban responden tentang “Saya selalu membuat rencana kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien” mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 dengan persentase (50,0%)
- 7) Jawaban responden tentang “Hasil penyelesaian pekerjaan saya tepat waktu sesuai dengan target yang telah direncanakan perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 51 dengan persentase (85,0%).
- 8) Jawaban responden tentang “Ketika bekerja, saya memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien” mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase (70,0%)
- 9) Jawaban responden tentang “Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan rencana kerja harian yang harus saya kerjakan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 27 dengan persentase (45,0%).

- 10) Jawaban responden tentang “Saya selalu hadir tepat waktu datang ke kantor” mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 dengan persentase (65,0%).
- 11) Jawaban responden tentang “Dalam melaksanakan rapat saya selalu datang terlebih dulu dari rekan kerja yang lain” mayoritas menjawab setuju sebanyak 48 dengan persentase (80,0%).
- 12) Jawaban responden tentang “Saya selalu disiplin dalam melakukan chekin kehadiran” mayoritas menjawab setuju sebanyak 51 dengan persentase (85,0%).
- 13) Jawaban responden tentang “Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase (70,0%).
- 14) Jawaban responden tentang “Saya mampu memimpin rekan kerja dalam melaksanakan tugas” mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 dengan persentase (50,0%).
- 15) Jawaban responden tentang “Hubungan saya dengan rekan kerja baik” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 51 dengan persentase (85,0%)

## **6. Uji Kualitas Data**

### **a. Uji Validitas**

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer statistical program for social sciences instrument (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari 39 item

pernyataan yang di jawab dan dari sampel sebanyak 60 karyawan pada politeknik lp3i Medan. Kemudian penulis menginput nilai- nilainya untuk bahan pengujian.

**Tabel 4.10** Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X1)

No. Butir	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,664 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
2	0,486 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
3	0,552 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
4	0,626 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
5	0,595 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
6	0,348 (Positif) > 0,2144	0,006 < 0,05	Valid
7	0,484 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
8	0,590 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
9	0,301 (Positif) > 0,2144	0,019 < 0,05	Valid
10	0,519 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
11	0,544 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
12	0,626 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
13	0,580 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
14	0,516 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
15	0,607 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

**Tabel 4.11** Hasil Uji Validitas Instrumen Kemampuan Kerja (X2)

No. Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
1	0,775 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
2	0,584 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
3	0,775 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
4	0,505 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
5	0,775 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
6	0,584 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
7	0,297 (Positif) > 0,2144	0,021 < 0,05	Valid
8	0,775 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
9	0,505 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

**Tabel 4.12** Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
1	0,359 (Positif) > 0,2144	0,005 < 0,05	Valid
2	0,765 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
3	0,388 (Positif) > 0,2144	0,002 < 0,05	Valid
4	0,378 (Positif) > 0,2144	0,003 < 0,05	Valid
5	0,424 (Positif) > 0,2144	0,001 < 0,05	Valid
6	0,559 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
7	0,378 (Positif) > 0,2144	0,003 < 0,05	Valid
8	0,424 (Positif) > 0,2144	0,001 < 0,05	Valid
9	0,307 (Positif) > 0,2144	0,017 < 0,05	Valid
10	0,726 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
11	0,388 (Positif) > 0,2144	0,002 < 0,05	Valid
12	0,378 (Positif) > 0,2144	0,003 < 0,05	Valid
13	0,424 (Positif) > 0,2144	0,001 < 0,05	Valid
14	0,559 (Positif) > 0,2144	0,000 < 0,05	Valid
15	0,378 (Positif) > 0,2144	0,003 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan hasil pengolahandata pada tabel 4.10-4.12, diperoleh nilai pada kolom nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,2144 ini menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen dinyatakan layak atau valid dan dapat dijelaskan bahwa instrumen-instrumen pada variabel-variabel penelitian yang berupa motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

#### **b. Uji Reabilitas**

Butir instrument yang menyatakan valid dapat di uji reabilitasnya dengan menggunakan Cronbach Alpha. Jika nilai koefisien reabilitas (Cronbach Alpha) > 0,60 maka instrument memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah realibel atau terpecaya.

**Tabel 4.13** Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Motivasi Kerja (X1)	0,818 > 0,60	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,726 > 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan Karyawan (Y)	0,775 > 0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

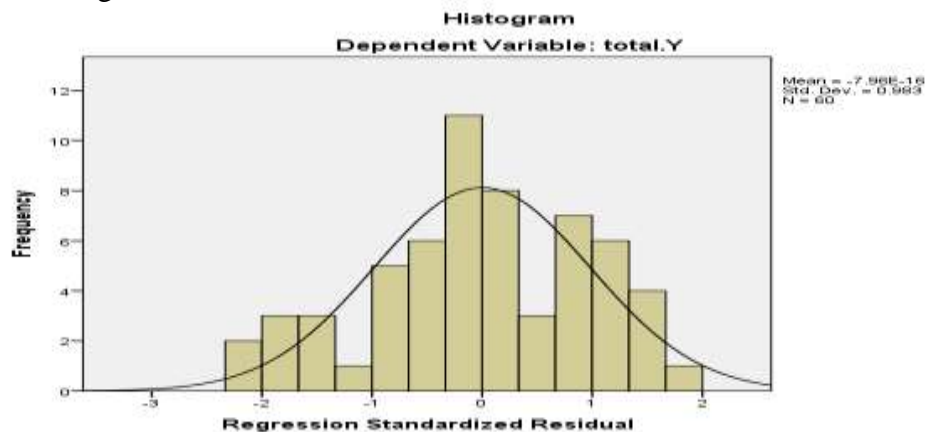
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai instrument menunjukkan tingkat reliabel instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha dimana nilainya lebih > 0,60

## 7. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data SPSS tentang Pengaruh Motivasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu:

### a. Uji Normalitas

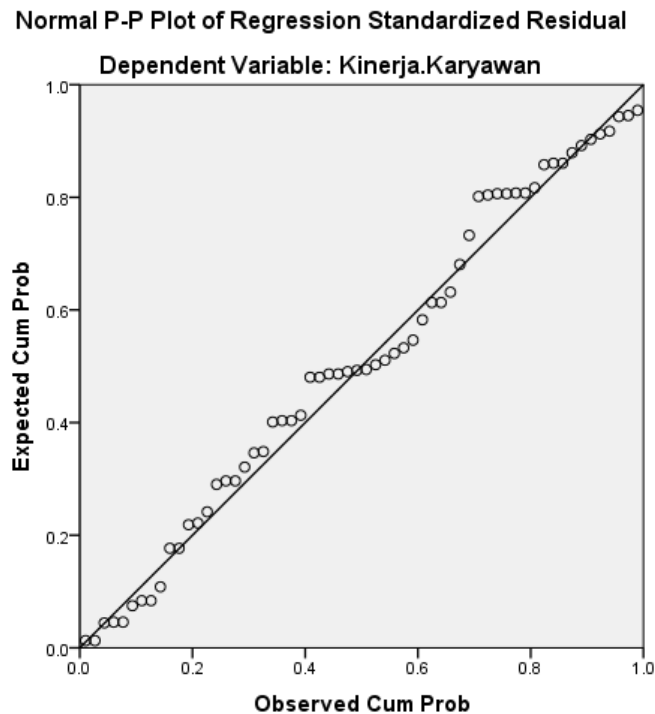
Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.3** Kurva Histogram Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa garis membentuk lonceng dan berada di tengah, maka data terdistribusi normal.



**Gambar 4.4** Uji Normalitas Menggunakan Metode P-P Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

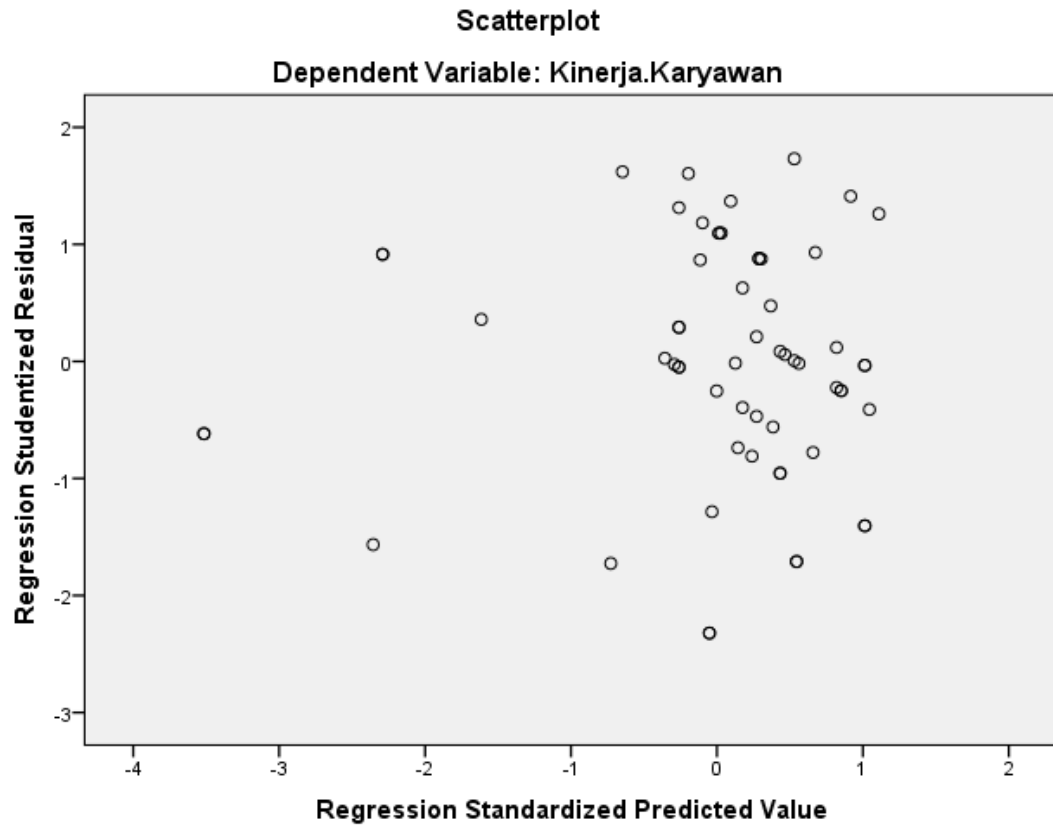
Gambar 4.4 menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu titik-titik telah membentuk dan mengikuti garis diagonal pada gambar, dengan demikian dinyatakan bahwa data telah berdistribusi dengan normal.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin)



menyebar dibawah dan diatasangka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 4.5** Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang

digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*varianceinflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	32.047	4.875		6.574	.000		
1 Motivasi.Kerja	.224	.098	.306	2.300	.025	.607	1.647
Kemampuan.Kerja	.412	.143	.383	2.877	.006	.607	1.647

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan  
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $< 5$
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 5$

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu yang telah mendekati nilai 1, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini

## 8. Regresi Linear Berganda

Linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh darivariabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yangtelah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisisregresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.15 Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.047	4.875	6.574	.000
	Motivasi.Kerja	.224	.098	.306	.025
	Kemampuan.Kerja	.412	.143	.383	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2018)

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS di dapat :

$$\text{Konstanta} = 32,047$$

$$\text{Motivasi Kerja} = 0,224$$

$$\text{Kemampuan Kerja} = 0,412$$

Jadi persamaan regresi linear berganda Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja adalah :

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = 32,047 + 0,224 \text{ Motivasi Kerja}(X1) + 0,412 \text{ Kemampuan Kerja}(X2)$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) memiliki koefisien yang positif, berartiseluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y(Kinerja Karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Jika Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja diasumsikan sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan bernilai 32.047.
- b. Jika Motivasi Kerja ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,224. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

- c. Jika Kemampuan Kerja ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,412. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

## 9. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. <  $\alpha=0,05$ ) sedangkan Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. <  $\alpha=0,05$ ). Dimana (dk) =  $n-k = 60-2 = 58$   $\alpha = 0,05 = 2,001$

**Tabel 4.16** Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.047	4.875	6.574	.000
	Motivasi.Kerja	.224	.098	.306	.025
	Kemampuan.Kerja	.412	.143	.383	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.Karyawan  
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan 2,300 berarti  $t_{hitung}$   $2,300 > t_{tabel}$  2,001 dan signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ( $0,025 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan direktorat.

Hasil pengujian Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan 2,877 berarti  $t_{hitung} 2,877 > t_{tabel} 2,001$  dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima  $H_a$  diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan direktorat.

#### b. Uji f (Simultan)

Uji statistik f dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Kriteria pengujianya dengan menentukan nilai  $f_{hitung}$  dan  $f_{tabel}$  perhitungannya yaitu  $f_{tabel} dk = 60-2-1 = 57$ ,  $\alpha = 5\% = 0,05$   $f_{tabel} = 3,15$ . Ketentuannya jika nilai probabilitas f(sig) pada tabel Anova  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Dimana  $f_{tabel} = 3,15$

**Tabel 4.17** Uji Simultan (Uji f)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.983	2	158.992	18.007	.000 <sup>b</sup>
	Residual	503.267	57	8.829		
	Total	821.250	59			

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $f_{hitung}$  adalah 18,007 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $f_{tabel} 3,15$  dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $f_{hitung} 18,007 > f_{tabel} 3,15$  artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan

bahwa adanya pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan karyawan bagian direktorat pada Politeknik LP3I Medan.

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel.4.18** Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.366	2.97140	1.619

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

b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,387. Hal ini berarti 38,7% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2), sedangkan sisanya 61,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## B. Pembahasan

Setelah penulis mendapat data penelitian dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya melalui pengolahan data SPSS, maka analisis temuan penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan**

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung} 2,300 > 2,001 t_{tabel}$  dengan probabilitas sig 0,025 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada Politeknik LP3I Medan.

Siswandi (2011, hal.116) mengemukakan dengan mengenal dan memahami konsep motivasi maka manajer tidak akan memperlakukan bawahan sebagai objek perahan akan tetapi bawahan akan dijadikan sebagai partner kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan**

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung} 2,877 > 2,001 t_{tabel}$  dengan probabilitas sig 0,006 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada Politeknik LP3I Medan.

Sutrisno (2011, hal.283) menyatakan bahwa kemampuan kerja yang spesifik dapat dirumuskan sebagai berikut : seseorang memiliki kemampuan kerja tertentu jika orang yang memiliki kemampuan kompetensi manual, intelektual dan social, bersama-sama dengan fisik, mental dan kesehatan social

yang diperlukan untuk kompetensi, dan dimiliki kebijakan dasar dan kebijakan pekerjaan spesifik yang relevan (jika ada) yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan standar kualitas normal, yang biasanya dapat dicapai oleh seseorang dalam profesi, mengingat bahwa lingkungan dapat diterima, dan jika orang tersebut bias berdiri pekerjaan.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan**

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan karyawan (Y) diperoleh nilai  $f_{hitung} 18,007 > f_{tabel} 3,15$  dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada Politeknik LP3I Medan. Hal ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan karyawan bagian direktorat, pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan bagian direktorat pada Politeknik LP3I Medan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada Politeknik LP3I Medan” adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial, menunjukkan dan diperoleh  $t_{hitung} 2,300 > 2,001$   $t_{tabel}$  dengan probabilitas sig 0,025 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pembuktian Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada Politeknik LP3I Medan
2. Hasil penelitian secara parsial, menunjukkan dan diperoleh  $t_{hitung} 2,977 > 2,001$   $t_{tabel}$  dengan probabilitas sig 0,006 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pembuktian Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Karyawan pada Politeknik LP3I Medan.
3. Hasil penelitian secara simultan, menunjukkan dan diperoleh nilai  $f_{hitung} 18,007 > f_{tabel} 3,15$  dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan dengan membuktikan bahwa Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama –

sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan karyawan pada Politeknik LP3I Medan.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran penulis untuk perusahaan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja yang didapat oleh karyawan akan sangat berpengaruh terhadap hasil Kinerja Karyawan, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian Motivasi Kerja terhadap karyawannya. Perlu adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan dalam mendukung kinerja karyawan, memberi fasilitas juga termasuk dari motivasi kerja dan lainnya agar karyawan merasa nyaman dan semangat untuk bekerja perusahaan
2. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan karyawannya . Dan diharapkan perusahaan bisa meningkatkan kemampuan kerja karyawannya melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang membutuhkan. Pelatihan ini digunakan agar karyawan bisa lebih tanggap dalam penyelesaian tugas yang diberi perusahaan. Selain itu karyawan juga bisa memperdalam kemampuannya agar karyawan bisa mengatasi hambatan yang terjadi saat bekerja
3. Motivasi kerja dan kemampuan kerja sudah sangat menunjukkan bahwasannya ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hendaknya dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan karyawan untuk menambah wawasan dan literatur pembahasan mengenai Kinerja Karyawan karyawan tapi dilain waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan ke VIII, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Handoko, Hani, T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Managemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: Raja Pers
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Robbins, SP dan Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index
- Robbins, SP dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta : Selemba Empat
- Rusiadi., N. Subinatoro dan R. Hidayat. (2017). *Metode Penelitian. Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sinambela , Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswandi, (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus dan Pemecahannya, Edisi 3*. Jakarta
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Sutrisna, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan II, Kencana, Jakarta
- Tengland, Per-Anders. (2011). *The Concept of Work Ability*. J Occup Rehabil. 21:275-285

## JURNAL :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.

- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. KnE Social Sciences, 388-401.
- Farlen, Frans. 2011. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.