



**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PP LONDON SUMATRA
INDONESIA, TBK TURANGIE
PALM OIL MILL**

SKRIPSI

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

Oleh:

AFRIZAL
NPM 1615310126

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



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AFRIZAL
NPM : 1615310126
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KAYAWAN PT. PP
LONDON SUMATRA INDONESIA, TBK
TURANGIE PALM OIL MILL

Medan, Juli 2020

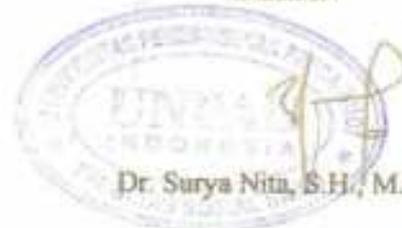
KETUA PROGRAM STUDI

Nurafriana Siregar, S.E., M.Si.

PEMBIMBING I

Nashrudin Setiawan, S.E., M.M

DEKAN



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

PEMBIMBING II

Mesra B, S.E., M.M



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : AFRIZAL
NPM : 1615310126
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KAYAWAN PT. PP
LONDON SUMATRA INDONESIA, TBK
TURANGIE PALM OIL MILL**

Medan, Juli 2020

KETUA PROGRAM STUDI



Nurafina Siregar, S.E., M.Si.

ANGGOTA II



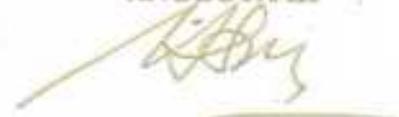
Mesra B, S.E., M.M

ANGGOTA I



Nashrudin Setiawan, S.E., M.M

ANGGOTA III



Drs. H. Kasim Siyo, M.Si., Ph.D

ANGGOTA IV



Samrin, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

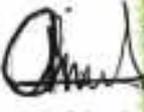
Nama : Afrizal
Tempat / Tanggal lahir : Medan, 06 April 1998
NPM : 1615310126
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL. Kapten Muslim No.30

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

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

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

Medan, Juli 2020


Afrizal

METERAI
TEMPEL
E776BAHF53588629
6000
ENAM RIBU RUPAH



SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Afrizal
NPM : 1615310126
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap
Kinerja Kayawan PT. PP London Sumatra Indonesia,
Tbk Turangie Palm Oil Mill

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Medan, Juli 2020


(Afrizal)

METERAI
TEMPEL
P4855AHF535888624
5000
RUPIAH



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: AFRIZAL
Lahir	: MEDAN / 06 April 1998
Nomor Mahasiswa	: 1615310126
Studi	: Manajemen
	: Manajemen SDM
Nilai yang telah dicapai	: 126 SKS, IPK 3.64
	: 089536259701
Mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

Judul

PENGARUH KEMAMPUAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA, Tbk
Kawasan Palm Oil MILIO

Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu


 Rektor I,
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

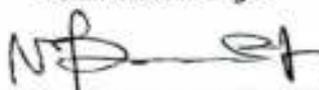
Medan, 17 Oktober 2019

Pemohon,

 (Afrizal)

Tanggal : 18/10-2019
 Disahkan oleh :
 Dekan

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

Tanggal : 17 - 10 - 2019
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 17 - 10 - 2019
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Mafra B., SE., MM)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 8455571 Medan
 Email : fasosa@pancabudi.ac.id <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Pada hari ini, SELASA Tanggal, 13 Bulan, JULI Tahun, 2020, telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi MANAJEMEN Semester II dan Akademik 2016 bagi mahasiswa/i atas nama :

Nama : ARRIZAL
 Npm : 161531026
 Program Studi : MANAJEMEN
 Tanggal Ujian : SELASA, 13 - JULI - 2020
 Judul Skripsi Lama : PENGARUH KEMAMPUAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN RT- PP LONDON SUMATRA INDONESIA, TBK TURANGIE PALM OIL MILL
 Judul Skripsi Baru : PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RT- PP LONDON SUMATRA INDONESIA, TBK TURANGIE PALM OIL MILL

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

NO	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
1	Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	Nurafina Siregar, S.E., M.Si.	
2	Anggota I/ Pembimbing I	Nashrudin Setiawan, S.E., MM	
3	Anggota II/ Pembimbing II	Mesca B, S.E., MM	
4	Anggota III/ Penguji I	Drs.H. Kasim Sigo, M.Si., PhD	
5	Anggota IV/ Penguji II	Samcin, S.E., M.M	

Permohonan Meja Hijau

Medan, 02 Juni 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AFRIZAL
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 6 April 1998
 Nama Orang Tua : TUMIN
 NPM : 1615310126
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082239427287
 Alamat : JL. KAPTEN MUSLIM NO 30 MEDAN

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangle Palm Oil Mill, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	0

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **XXL**

Diketahui / Disetujui oleh :



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

Hormat Saya



AFRIZAL
 1615310126

Catatan :

- Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan.
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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

Ka.LPMU

Cahyo Pramono, SE.,MM

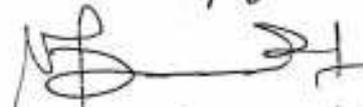


UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 845557
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, S.E., M.M
Dosen Pembimbing II : Mesra B, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : Afrizal
Jurusan/Program Mahasiswa : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310126
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata satu)
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
18/4/2020	Bab III Populasi sampel.	Mf	
20/4/2020	Bab IV Definisi	Mf	
25/4/2020	Bab V Berpengaruh. & Saran ada bidang kerja lain.	Mf	

Dipij I

Nashrudin Setiawan, S.E., M.M.

Medan, 20 April 2020
Diketahui/Disetujui Oleh:
Dekan,


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



FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 845557
website : www.pancabudi.ac.id email : unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, S.E., M.M
Dosen Pembimbing II : Mesra B, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : Afrizal
Jurusan/Program Mahasiswa : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310126
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata satu)
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
24/4/20	Daftar isi Daftar tabel Penomoran BAB IV		
25/4/20	Acc sidang mejo pnyau		

Pembimbing II

Mesra B, S.E., M.M

Medan, 20 April 2020
Diketahui/Disetujui Oleh:
Dekan,



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



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2003/PERP/BP/2020

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : AFRIZAL
N.P.M. : 1615310126
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 02 Juni 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 02 Juni 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

Muhammad Muttaqin, S. Kom., M.Kom.

Acc Jilid Lux

[Handwritten signature]
NS

17/7/20



Acc Jilid Lux

[Handwritten signature]
18/7/20

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PP LONDON SUMATRA
INDONESIA, TBK TURANGIE
PALM OIL MILL**

SKRIPSI

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

Oleh:

AFRIZAL
NPM 1615310126

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

ABSTRAK

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam keberlangsungan perusahaan. Tenaga kerja berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Karyawan merupakan sumber daya penting bagi perusahaan karena mereka mempunyai tenaga yang bisa menghasilkan sebuah kinerja kerja yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk itu maka penelitian ini adalah meneliti Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill. Analisis ini meliputi: uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji f, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil dari t_{hitung} sebesar 2,271 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,671 dan signifikan sebesar 0,027, sehingga $t_{hitung} 2,271 > 1,671$ dan signifikan $0,027 < 0,05$. Untuk variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil t_{hitung} sebesar 5,279 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,671 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,279 > t_{tabel} 1,671$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian hasil uji f dapat dikatakan bahwa kemampuan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil f_{tabel} sebesar 18,129 sedangkan f_{tabel} 3,16 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $f_{hitung} 18,129 > f_{tabel} 3,16$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 36,3% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kemampuan dan Motivasi. Sedangkan sisanya 67,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kemampuan (X_1), Motivasi (X_2) Dan Kinerja Karyawan (Y)

ABSTRACT

Human quality as labor is the basic capital in the sustainability of the company. Quality workers will produce an optimal work in accordance with the target work. Employees are important resources for the company because they have the power to produce a work performance needed by the company in achieving its goals. For this reason, this a study is examining the effect of ability and motivation on employee performance at PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill. This analysis includes: classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing through t test and f test, and analysis of the coefficient of determination (R²). The results of the analysis using the t test can be seen that the ability is partially positive and significant effect on employee performance with the results of tcount of 2,271 while t_{table} of 1,671 and significant at 0,027 so tcount of 2,271 > 1,671 and significant at 0,027 > 0,05. Motivation variable partially has a positive and significant effect on karyawan's performance with the result of tcount of 5,279 while t_{table} is 1,671 and significant is 0,000 so that tcount is 5,279 > t_{table} 1,671 and significant is 0,000 < 0,05. then the f test results can be said that the ability and motivation serempakeously have a positive and significant effect on employee performance with f_{table} results of 18,129 while f_{table} 3,16 and significant at 0,000, so fcount of 18,129 > f_{table} 3,16 and significant 0,000 < 0,05. The results of the analysis using the coefficient of determination is know that 36,3% Employee Performance can be obtained and explained by Ability and Motivation. While the remaining 67,3% is explained by other variable not included in this study.

Keywords: Ability (X1), Motivation (X2) and Employee Performance (Y)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBARAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	8
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	9
d. Karakteristik Kinerja Karyawan	10
e. Standar Kinerja Yang Efektif.....	11
2. Kemampuan	12
a. Pengertian Kemampuan	12
b. Jenis-Jenis Kemampuan.....	13
c. Indikator Kemampuan.....	14
d. Faktor-Faktor Kemampuan	15
3. Motivasi	15
a. Pengertian Motivasi	15
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	16
c. Indikator Motivasi.....	19
d. Teori-Teori Motivasi.....	20
e. Membangun Motivasi	22
f. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan.....	24
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Konseptual	27
D. Hipotesis	28

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
C. Populasi & Sampel/Jenis Sumber Data	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel	32
3. Jenis dan Sumber Data.....	33
D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional	33
1. Variabel Penelitian.....	33
2. Defenisi Operasional	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	35
1. Uji Kualitas Data	35
2. Asumsi Klasik	36
3. Regresi Liner Berganda	37
4. Uji Hipotesis	38

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian	39
1. Sejarah Perusahaan	39
2. Visi Dan Misi Perusahaan.....	41
a. Visi	41
b. Misi.....	41
B. Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas	41
1. Struktur Organisasi	41
2. Pembagian Tugas	42
C. Deskripsi Karakteristik Responden	50
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
D. Deskripsi Variabel Penelitian	52
1. Variabel Y (Kinerja)	52
2. Variabel X1 (Kemampuan).....	57
3. Variabel X2 (Motivasi)	61
E. Uji Kualitas Data	65
1. Uji Validitas	65
2. Uji Reabilitas.....	66
F. Uji Asumsi Klasik.....	68
1. Uji Normalitas Data	68
2. Uji Multikolinieritas.....	69
3. Uji Heteroskedastisitas.....	70
G. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	71
1. Regresi Linier Berganda	71
2. Uji Hipotesis	72
3. Uji Determinasi.....	74
H. Pembahasan	75
1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan	75

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	75
3. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karayawan	76

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	77
B. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra-Survey Kinerja Karyawan (Y).....	1
Tabel 1.2 Pra-Survey Kemampuan (X1).....	3
Tabel 1.3 Pra-Survey Motivasi (X2).....	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	25
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Populasi.....	31
Tabel 3.3 Sampel.....	32
Tabel 3.4 Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel 4.4 Pernyataan Y.1 Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.....	52
Tabel 4.5 Pernyataan Y.2 Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan.....	52
Tabel 4.6 Pernyataan Y.3 Saya mencapai volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan.....	53
Tabel 4.7 Pernyataan Y.4 Saya memiliki kuantitas kerja yang sesuai dengan standar kerja.....	53
Tabel 4.8 Pernyataan Y.5 Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan.....	54
Tabel 4.9 Pernyataan Y.6 Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan.....	55
Tabel 4.10 Pernyataan Y.7 Saya menyelesaikan pekerjaan dengan berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin.....	55
Tabel 4.11 Pernyataan Y.8 Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan di perusahaan.....	56
Tabel 4.12 Pernyataan X1.1 Saya mempunyai bidang pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki.....	56
Tabel 4.13 Pernyataan X1.2 Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman.....	57
Tabel 4.14 Pernyataan X1.3 Saya mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	58
Tabel 4.15 Pernyataan X1.4 Saya merasa dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.....	58
Tabel 4.16 Pernyataan X1.5	

	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.....	59
Tabel 4.17	Pernyataan X1.6 Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat	59
Tabel 4.18	Pernyataan X1.7 Saya mempunyai beban kerja sesuai dengan keterampilan.....	60
Tabel 4.19	Pernyataan X1.8 Saya diberikan tugas pekerjaan yang sudah saya kuasai.....	60
Tabel 4.20	Pernyataan X2.1 Saya mendapatkan gaji yang sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan	61
Tabel 4.21	Pernyataan X2.2 Saya mendapatkan fasilitas yang dibutuhkan dari perusahaan	61
Tabel 4.22	Pernyataan X2.3 Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	62
Tabel 4.23	Pernyataan X2.4 Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan	62
Tabel 4.24	Pernyataan X2.5 Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	63
Tabel 4.25	Pernyataan X2.6 Pemimpin menciptakan hubungan kerja yang lebih erat	64
Tabel 4.26	Pernyataan X2.7 Karyawan saling menghormati dalam bekerja	64
Tabel 4.27	Pernyataan X2.8 Atasan selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan	65
Tabel 4.28	Uji Validitas	66
Tabel 4.29	Reliabilitas X1	67
Tabel 4.30	Reliabilitas X2.....	67
Tabel 4.31	Reliabilitas X3.....	68
Tabel 4.32	Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.33	Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel 4.34	Uji T	73
Tabel 4.35	Uji F.....	74
Tabel 4.36	Uji Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	42
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas.....	69
Gambar 4.3 Uji PP Plot Uji Normalitas.....	69
Gambar 4.4 Uji heteroskedastisitas	71

Kata Pengantar

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah melimpahkan taufiq dan hidayah-Nya kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dan dapat menyelesaikan studi pada Fakultas SosialSains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Adapun judul : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak kekurangan mengingat terbatasnya kemampuan penulis. Namun berkat rahmat Allah SWT, serta pengarahan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kepentingan bersama.

Sehubungan dengan itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial sains Universitas Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I saya yang telah sabar serta membimbing, mengarahkan dan memberi saran-saran dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Mesra B, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah sabar serta membimbing, mengarahkan dan memberi saran-saran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen dan seluruh Staff Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah mendidik, membina dan mengantarkan penulis untuk menempuh kematangan dalam berfikir dan berperilaku.
7. Bapak Rangkuti Simanjuntak selaku Act Mill Manager PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.
8. Bapak Sarso Suparto selaku Bagian Kasie PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill, sekaligus memberi izin yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
9. Bapak dan Ibu seluruh Staff dan Jajaran Karyawan yang ada di PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.
10. Teristimewah untuk Ayahanda Tumin dan Ibunda Mujiana tercinta. Terimakasih yang tiada henti-hentinya telah memberikan do'a, dukungan, motivasi sekaligus do'a restu yang sangat memperngaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalas kebaikannya.
11. Seluruh teman-teman khususnya stambuk 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih atas persahabatan yang tidak akan pernah penulis lupakan.
12. Sahabat Terbaik Gebby Gita Farera yang selalu memberikan motivasi dan temani dalam menyelesaikan skripsi ini.

Setelah melalui proses yang panjang dan penuh tantangan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang tentunya masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Walaupun demikian, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan penulis khususnya.

Semoga Allah senantiasa melimpahkan taufiq dan hidayah-Nya kepada penulis dan semua pihak yang telah membantu penulis skripsi ini.

Medan, Juli 2020

Penulis

Afrizal

1615310126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam keberlangsungan perusahaan. Tenaga kerja berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya dan dapat mendorong kemajuan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena mereka mempunyai tenaga yang bisa menghasilkan sebuah kinerja kerja yang di butuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan atau sumber daya manusia merupakan elemen yang strategis dalam organisasi, harus di akui dan menerima manajemen perusahaan. Peningkatan kinerja didalam perusahaan hanya mungkin dilakukan oleh sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi demi tercapainya tujuan yang ditetapkan. Dalam hal ini faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2018:67-68) ialah Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Berikut ini tabel prasurvey berdasarkan indikator kinerja karyawan dari yang dilakukan oleh penulis kepada 30 orang karyawan sebagai objek observasi di lapangan.

Tabel 1.1 Prasurey Kinerja Karyawan (Y)

No	Uraian	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan memiliki kualitas pekerjaan yang baik dan sesuai dengan standar dari perusahaan	25	5
2	Karyawan dapat menyelesaikan beban kerja baru dengan optimal	14	16
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu dan tempo yang diberikan oleh perusahaan	26	4

Jika dilihat Tabel 1.1 dapat jika karyawan belum mampu menyelesaikan beban kerja baru secara optimal, yang dalam hal ini telah menegerjakan pekerjaan diluar batas pengetahuan dalam diri karyawan. Sehingga hal ini membuat karyawan tidak bisa bekerja dengan efektif dan efesien akibat tugas yang tidak selesai.

Kemampuan menurut Robbins dalam penelitian Ferryal dan Ari (2018) Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kemampuan kerja dalam diri karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan, dengan penilaian kemampuan tersebut suatu perusahaan dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu perusahaan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja di atas rata-rata dengan tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatannya, dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-sehari, ia akan mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi. Dalam pekerjaan di PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill jika karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan dengan baik maka akan menghasilkan sebuah kinerja yang baik pula dalam dirinya. Penting untuk karyawan mendapatkan sebuah pelatihan dari pihak perusahaan agar dapat meningkatkan kemampuan yang ada pada dirinya.

Berikut ini tabel prasurvey kemampuan yang dilakukan oleh penulis kepada 30 orang karyawan sebagai objek observasi di lapangan.

Tabel 1.2. Prasurvei Kemampuan (X₁)

No	Uraian	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan memiliki pengetahuan dalam pekerjaan yang dilakukannya	21	9
2	Karyawan mendapatkan pelatihan yang memadai yang dapat membantu dalam bekerja	12	18
3	Karyawan memiliki pengalaman yang dapat membantu pekerjaan yang dikerjakan	25	5

Dapat dilihat pada Tabel 1.2. jika dalam hal ini karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill tidak semua karyawan mendapatkan pelatihan yang memadai demi meningkatnya sebuah kemampuan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan ialah Faktor Motivasi. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2016: 110) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Apabila motivasi kerja tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai inilah yang pada akhirnya akan menghasilkan sebuah kinerja yang baik. Motivasi dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerja. Berikut ini tabel prasurvey motivasi kerja dari observasi yang dilakukan oleh penulis kepada 30 orang karyawan sebagai objek observasi di lapangan.

Tabel 1.3. Prasurvei Motivasi Kerja (X₂)

No	Uraian	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan memiliki pekerjaan yang aman dan tidak membahayakan karyawan itu sendiri.	10	20
2	Karyawan memiliki dukungan dari rekan sekitaran pekerjaannya	25	5
3	Karyawan mendapatkan apresiasi dan penghargaan atas kerja kerasnya selama ini	26	4

Dapat dilihat pada Tabel 1.3 yang terjadi didalam perusahaan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill pada karyawan adanya hal yang bisa menyebabkan rendahnya motivasi serta menurunnya kinerja salah satunya karena adanya hal yang akan membahayakan diri karyawan itu sendiri salah satu alasannya karena masih adanya alat dan prasana dalam menyelesaikan tugas yang bisa membahayakan keselamatan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut penulis sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.**

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Pelimpahan beban kerja yang baru mengakibatkan minimnya hasil yang optimal.
- b. Pelatihan tidak diberikan kepada setiap karyawan.
- c. Masih adanya perlalatan kerja yang dapat membahayakan keselamatan karyawan.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian sangat penting dalam mendekati pada pokok permasalahan yang akan dibahas. Hal ini agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu pada kemampuan dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan, dengan populasi sebanyak 122 karyawan di PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill?
3. Apakah kemampuan dan motivasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Melalui penelitian ini, tujuan yang akan hendak dilakukan atau dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi secara serempak terhadap kinerja karyawan di PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.

2. Manfaat penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat-manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan, sebagai alat evaluasi dan diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dimana dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi penulis, diharapkan semoga hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang luas dan bisa diterapkan dengan teori-teori selama masa perkuliahan dan membandingkannya dengan realita yang ada di masyarakat.
- c. Bagi pembaca, sebagai bahan referensi dan pengembangan penelitian lebih lanjut dengan permasalahan yang sama.

E. Keaslian Penelitian

Menurut penelitian sebelumnya diteliti oleh Verawati (2015) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia

Area Palembang”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.

1. Model Penelitian: Dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana. Sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
2. Variabel Penelitian: Penelitian sebelumnya menggunakan 1 variabel bebas yaitu kemampuan, serta 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu kemampuan dan motivasi, serta 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. Jumlah observasi/sampel (n): penelitian terdahulu sampel berjumlah 38 karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang diambil berjumlah 61 karyawan.
4. Waktu penelitian: Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
5. Lokasi Penelitian: Lokasi penelitian sebelumnya pada PT. Nutrifood Indonesia Area Palembang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Emron, dkk (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Barry Cushway dalam Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.

Menurut Bernardine dalam penelitian Tampi (2014) Kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi diatas kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018:67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ialah:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).

Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata: (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

c. Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernardine dalam Penelitian Tampi (2014) ialah:

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

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

3) Ketepatan Waktu

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

4) Efektifitas

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

5) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil merugikan.

Berdasarkan indikator menurut ahli diatas yang sesuai dengan peneitian ini maka peneliti hanya mengambil beberapa indikator yang sesuai dengan penelitian yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas.

d. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018) Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

e. Standar Kinerja yang Efektif

Menurut Kirkpatrick dalam Wibowo (2016: 65-67) terdapat delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja efektif yaitu:

1) Standar Didasarkan pada Pekerjaan

Standar kinerja harus dibuat untuk pekerjaan itu sendiri tanpa memandang siapa yang menduduki pekerjaan. Oleh karena itu harus ada satu set standar untuk suatu jenis pekerjaan tertentu, bukan satu set untuk setiap orang yang melakukan pekerjaan tertentu.

2) Standar Dapat Dicapai

Secara praktis semua pekerja dalam pekerjaan harus dapat mencapai standar yang ditentukan. Standar harus ditetapkan lebih tinggi sebagai tantangan bagi pekerja untuk memberikan prestasi terbaiknya.

3) Standar Dapat Dipahami

Standar harus jelas dan mudah dipahami baik bagi manajer maupun pekerja. Karena dengan demikian dapat menghindari perbedaan interpretasi di antara manajer dan pekerja.

4) Standar Disepakati

Baik manajer ataupun pekerja harus sepakat bahwa standarnya ditentukan dengan jujur. Kesepakatan penting karena menjadi dasar evaluasi.

5) Standar Itu Spesifik dan Sedapat Mungkin Terukur

Standar harus dinyatakan dalam bentuk angka, persentase, satuan uang atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif. Mungkin pada awalnya sulit menyatakan standar secara terukur. Dengan praktik dan

pengalaman, mungkin saja dapat membuat secara spesifik pada semua atau hampir semua standar.

6) Standar Berorientasi pada Waktu

Standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti. Standar waktu dapat ditentukan untuk pencapaian tujuan akhir maupun progres setiap tahapan pekerjaan.

7) Standar Harus Tertulis

Standar harus dituangkan sebagai dokumen tertulis karena akan dipergunakan sebagai ukuran dalam menilai kinerja orang, tim atau organisasi.

8) Standar Dapat Berubah

Karena standar harus dapat dicapai dan disepakati, secara periodik harus dievaluasi dan diubah apabila perlu. Kebutuhan mengubah mungkin dalam metode baru, peralatan baru, bahan baru atau perubahan dalam faktor pekerjaan penting lainnya.

2. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

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

Menurut Blanchard dan Hersey dalam penelitian Kristiani (2013) kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja

yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Dalam penelitian Raharjo, dkk (2016) Kemampuan kerja merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan.

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

b. Jenis-jenis kemampuan

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

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

c. Indikator kemampuan

Dalam penelitian Raharjo, dkk (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

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

2) Pelatihan (*training*)

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

3) Pengalaman (*exoeience*)

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

4) Keterampilan (*skill*)

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

5) Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan idikator menurut ahli diatas yang sesuai dengan peneitian ini maka peneliti hanya mengambil beberapa indikator yang

sesuai dengan penelitian yaitu: Pengetahuan, Pelatihan, Pengalaman, Keterampilan.

d. Faktor-Faktor Kemampuan

Faktor-faktor kemampuan dalam Penelitian Muhammad Fahmi (2017) ialah sebagai berikut:

1) Kemampuan Intelektual

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

2) Kemampuan Fisik

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

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2016) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan,

baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Menurut Robbins dalam Sutrisno (2016:111) mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Menurut Fillmore H.Stanford dalam Mangkunegara (2018:93) mengatakan “*motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*”(Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Menurut Greenberg dan Baron dalam penelitian Can (2016) Motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Dan yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut sutrisno (2016:116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ialah:

1) Faktor *Intern*

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

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat dimiliki 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 bisa mendorong untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati, oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan yang dimaksud dalam hal ini ialah penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang kompak dan harmonis, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor *Ekstern*

Faktor *ekstern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan memotivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b) Kompensasi memadai

Kompensasi memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervisi yang dekat pada karyawan ini menguasai liku-liku

pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan kerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dampakan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur didalam sebuah perusahaan sering disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur serta melindungi para karyawan. Oleh karena itu biasanya peraturan selalu bersifat melindungi dan dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

c. Indikator Motivasi

Dari teori Maslow dalam penelitian Harahap (2017:31) terdiri dari:

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Seperti misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik. Kebutuhan ini harus

dipenuhi secara berulang-ulang dalam periode waktu yang relatif singkat agar tetap terpenuhi. Dalam hal ini memotivasi seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang dapat membantu terpenuhinya kebutuhan fisiologis.

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

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

3) Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

4) Kebutuhan penghargaan (*Esteen-need*)

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

d. Teori-teori motivasi kerja

Teori-teori motivasi kerja dalam Mangkunegara (2018:94-99) ialah sebagai berikut:

1) Teori kebutuhan

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti

keebutuhannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari acaman, bahaya, pertengahan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencitai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a) *Existence needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- b) *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

c) *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecapakan pegawai.

3) Teori *Insting*

Teori Motivasi *Insting* timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

4) Teori *Drive*

Teori *Drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Untuk itu teori ini mendefinisikan motivasi sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidak seimbangan atau tekanan.

5) Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu.

e. Membangun Motivasi

Menurut Wibowo (2016:324) teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan di mana mereka bekerja memenuhi

sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi.

1) Menilai sikap

Penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

2) Menjadi Manajer yang Baik

Manajer sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi good leaders (pemimpin yang baik), tidak perlu menjadi good managers (manajer yang baik).

3) Memperbaiki komunikasi

Komunikasi antara manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan manajer maupun apa yang ingin mereka ketahui. Beberapa alat komunikasi dapat dipergunakan seperti elektronik, pertemuan, jurnalisme internal, internal marketing, papan pengumuman dan telepon.

4) Menciptakan Budaya tidak menyalakan

Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan budaya tidak menyalahkan. Kesalahan harus dikenal, dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan dimasa yang akan datang.

5) Memenangkan kerja sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahan dan sebaiknya diharapkan dari mereka. Adalah penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu dipastikan tidak merusak motivasi di tempat pekerjaan.

6) Mendorong inisiatif

Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak kita mengharapka orang, semakin banyak mereka memberi, selama kita mendukungnya.

f. Prinsip-Prinsip dalam motivasi kerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2018:100-101) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai ialah:

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkonsumsi segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha mencapai tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui andil bawahan (karyawan) meempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi ter motivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberikan perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

B. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Verawati (2015)	Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Area Palembang	Kemampuan	Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Area Palembang

No	Peneliti / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
2.	Julita dkk (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AIR MANADO	Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AIR MANADO
3.	Widianty dan Fitriani (2017)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok	Motivasi	Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok
4.	Setiawan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Disiplin Kerja dan Motivasi	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang
5.	Shafiah dkk (2017)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang)	Kemampuan dan Motivasi	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Kemampuan dan Motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang)

Sumber: penulis (2020)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

1. Hubungan Kemampuan terhadap Kinerja

Menurut Robbins dalam Yulius (2014:20) tingkat kinerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian berarti semakin tinggi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

2. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

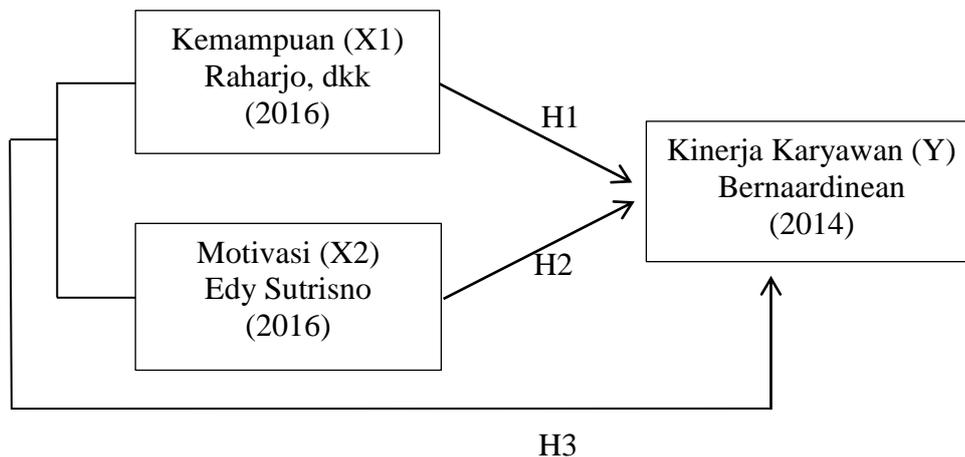
Menurut Siregar (2014) motivasi merupakan komponen yang paling penting dari kinerja keseluruhan karyawan dan telah membuka strategi bagi perusahaan. Perlu adanya pengidentifikasian hasil kinerja suatu perusahaan dari suatu yang paling berpengaruh terhadap kegiatan motivasi karyawan demi lebih membaiknya sebuah kinerja yang akan dihasilkan. Untuk itu dalam hal ini semakin tinggi sebuah motivasi dalam diri karyawan akan dapat meningkatkan sebuah kinerja dalam dirinya.

3. Hubungan Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Barry Cushway dalam Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Kinerja yang baik bisa diperoleh apabila diiringi dengan kemampuan yang baik serta adanya sebuah motivasi dalam diri karyawan. Jika hal ini dimiliki secara bersamaan dalam diri karyawan yang melakukan

sebuah pekerjaan maka dapat menghasilkan sebuah kinerja yang baik pula. Dalam hal ini semakin baik Kemampuan dan Motivasi secara bersamaan yang dimiliki maka semakin tinggi pula Kinerja yang akan dihasilkan

Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan bahwa kemampuan, motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja, begitupun yang terjadi pada karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill. Dengan demikian dapat dilihat sebuah gambar kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut rusiadi, dkk 2014 mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara. Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.
3. Kemampuan dan Motivasi secara serempak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif. Dalam Rusiadi,dkk (2015:12) dalam penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini membahas Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill yang beralamat di Desa Bandar Telu Kecamatan Salapian Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2020 sampai Juli 2020, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2020																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																		
2	Penyusunan Proposal			■	■																
3	Perbaikan Proposal					■	■														
4	Seminar Proposal								■												
5	Perbaikan ACC Proposal									■	■										
6	Pengumpulan Data											■									
7	Pengolahan Data											■									
8	Penyusunan Skripsi												■								
9	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
10	Sidang skripsi																	■	■	■	■

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Nazir (2011) dalam Rusiadi, dkk (2015), Populasi adalah kumpulan individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill yang berjumlah sebanyak 122 Karyawan. Adapun uraian populasi sebagai berikut:

Tabel 3.2
Populasi

No	Bagian Kerja	Jumlah
1	Shif	45
2	Bengkel	26
3	Kantor	8
4	Labolaturium	8
5	Bidan	1
6	Supir	2
7	Harian	4
8	Tukang kebun	4
9	Kompos	10

No	Bagian Kerja	Jumlah
10	Bagian air	4
11	Security	8
12	Timbangan	2
	Total	122

2. Sampel

Rusiadi, dkk (2015), Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Dalam sebuah sampel ketika menggunakan populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Jika jumlah populasinya lebih besar dari 100 maka dapat diambil 10–15% atau 20-50% (Arikunto 2012).

Berdasarkan pendapat diatas karena jumlah populasinya diatas 100 maka dapat ditarik sebuah sampel dengan menggunakan 50% dari 122 populasi yaitu sebanyak 61 orang karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik probabiliti sampling dengan cara simple random sampling. Adapun uraian sampel ialah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Sampel

No	Bagian Kerja	Jumlah
1	Shif	20
2	Bengkel	17
3	Kantor	5
4	Labolaturium	3
5	Bidan	1
6	Supir	1
7	Harian	1
8	Tukang kebun	2
9	Kompos	5
10	Bagian air	2
11	Security	3
12	Timbangan	1
	Total	61

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Data primer dalam Rusiadi, dkk (2015:21) ialah data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden.

b. Data sekunder

Data sekunder dalam Rusiadi, dkk (2015:21) ialah data yang di peroleh oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan ke dua). Dalam penelitian data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari buku dan penelitian terdahulu.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu Kemampuan (X1) dan Motivasi (X2), serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara oprasional di lapangan, dan definisi operasional ini dibuat untuk mempermudah penelitian penulis agar lebih terarah.

Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. (Bernaardine, 2014)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas (Bernaardine, 2014)	Likert
Kemampuan (X1)	Kemampuan kerja merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. (Raharjo, dkk2016)	1. Pengetahuan 2. Pelatihan 3. Pengalaman 4. Keterampilan (Raharjo, dkk 2016)	Likert
Motivasi (X2)	Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. (Edy Sutrisno, 2016)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan (Maslow, 2017)	Likert

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting dalam sebuah penelitian, karena pengumpulan data dapat menentukan berhasil atau tidak suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh peneliti kepada responden.

2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawabnya.

3. Buku

Buku dijadikan sumber referensi dalam mengumpulkan data terkait variabel yang diteliti.

4. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan dalam proses penelitian.

F. Teknik analisa data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Validitas adalah tingkat keandalan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Rusiadi, dkk 2015:106). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan pertanyaan (angket) yang akan diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan yang lebih besar atau koefisien korelasi $> 0,30$. Dalam pengujian validitas ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur

yang sama (Rusiadi,dkk 2015:107). Dalam keputusan reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* lebih $> 0,6$. Dalam pengujian realibilitas ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Servis Solution*) versi 20.

2. Uji Asumsi Klasik

Riska Franita (2018:20) sebelum melakukan pengujian hipotesis yng diajukan dalam penelitian perlu dilakukan peengujian asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah yang ada. Asumsi normalitas dapat diperiksa salah satunya dengan cara *Normal Probability Plot* (Normal P-P Plot). Dikatakan berdistribusi normal ketika garis diagonal dari kiri bawah kanan atas dengan titik data menyebar pada sekitar garis diagonal maka data dikatakan berdistribusi normal. Ketika data berdistribusi normal berarti sampel bisa digeneralisasikan terhadap populasi (Rusiadi, dkk. 2015:149-151).

b. Uji multikoloneritas

Uji multikoloneritas bertujuan untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Gejala tidak terjadi multikolonertitas dapat dilihat melalui nilai tolerance lebih tinggi dari pada 0,10 atau *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari pada 10 (Rusiadi, dkk. 2015:154).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terjadi ketidak samaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yaitu terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model dikatakan baik apabila adanya pola tertentu pada grafik seperti mengumpul ditengah, melebar kemudian menyempit atau menyempit kemudian melebar (Rusiadi, dkk. 2015:157)

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Koefisien Konstanta

β_1 = Koefisien Kemampuan

X_1 = Kemampuan

β_2 = Koefisien Motivasi

X_2 = Motivasi

e = *Error*

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh satu variabel independen secara individual dalam mempengaruhi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} (Rusiadi, dkk. 2015:257-258).

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $Sig > 0,05$

b. Uji F

Uji F digunakan dalam pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk mengetahui hubungan variabel independen dan variabel dependen. Pengujian dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} (Rusiadi, dkk. 2015:258-259).

Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan menggunakan Uji F sebagai berikut:

H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$

H_1 ditolak dan H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $sig > 0,05$

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan sebagai untuk mengetahui bagaimana hubungan beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi membantu untuk menjelaskan seberapa besar perubahan suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan pada variabel lain. dalam Rusiadi, dkk 2015:257 menurut Ghazali Nilai koefisien determinasi

yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. Interpretasi koefisien determinasi juga bisa di jelaskan oleh nilai *Adjusted R-Square* yang menghasilkan nilai lebih efisien karena mampu menjelaskan adanya variasi *error* dari variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Tanaman kelapa sawit adalah tanaman yang dapat tumbuh dengan baik di daerah tropis, berasal dari Benua Afrika dan sesuai dengan iklim negara Indonesia. Kelapa sawit merupakan penghasil devisa terbesar dari sektor non-migas setelah tanaman karet yang banyak di tanam pada perkebunan pemerintah, swasta dan rakyat. Indonesia merupakan negara kedua penghasil minyak sawit dunia setelah Malaysia. Penanaman kelapa sawit di Indonesia pertama sekali dilakukan untuk tanaman percobaan di Kebun Raya Bogor. Pada tahun 1860 penanaman di kembangkan di seluruh daerah Indonesia terutama di Sumatera daerah Deli. Di daerah Deli ini pada tahun 1875 dan 1876, *Sir Joseph Hooker* membuka perkebunan kelapa sawit di daerah Labuhan dengan jumlah tanaman 700 batang untuk tahap permulaan.

Salah satu perusahaan perkebunan yang mengelolah buah sawit menjadi minyak CPO adalah PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia, Tbk yang berawal hampir satu abad yang lalu di tahun 1906 dengan kiprah *Harrisons & Crossfield Plc (H&C)*, perusahaan perkebunan dan perdagangan yang berbasis di London-Sumatera, yang kemudian dikenal dengan nama "LONSUM", berkembang menjadi salah satu perusahaan perkebunan terkemuka di dunia, memiliki hampir 100.000

hektar perkebunan kelapa sawit, karet, teh, dan kakao yang tertanam di empat pulau terbesar di Indonesia.

Perusahaan perkebunan ini pada awal berdirinya mendiversifikasikan tanamannya menjadi tanaman karet, teh dan kakao. Di awal Indonesia merdeka, Lonsum lebih memfokuskan usahanya kepada tanaman karet, yang kemudian di ubah menjadi kelapa sawit di era 1980. Pada akhir dekade ini, kelapa sawit menggantikan karet sebagai komoditas utama Perseroan.

Pada tahun 1994, *Harrisons & Crossfield* menjual seluruh saham kepada *PT. Pan London Sumatera Plantation (PPLS)*, yang membawa LONSUM *go public* melalui pencatatan saham di Bursa Efek Jakarta dan Surabaya pada tahun 1996. Sejak itu LONSUM terus mengembangkan bisnis perkebunannya di Indonesia dengan mengandalkan pada kemampuan manajemen, kebun yang produktif, lahan yang luas serta yang relatif kompetitif, dengan fokus pada komoditas kelapa sawit, inti sawit dan karet. Makmur Tbk, menjadi pemegang saham mayoritas melalui anak perusahaannya di Indonesia, yaitu PT. Salim Ivomas Pratama.

PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk, Turangie Palm Oil Mill. memiliki 38 perkebunan inti dan perkebunan plasma di Sumatera, Jawa, Kalimantan, dan Sulawesi. Pengelolaan kebun dilakukan dengan menerapkan kemajuan penelitian dari pengembangan, keahlian di bidang Agro-manajemen dan tenaga kerja yang terampil serta profesional. Bidang bisnis perusahaan ini mencakup pembibitan, penanaman, pemanenan, pengolahan, pemrosesan, dan penjualan produk-produk kelapa sawit, karet, kakao, dan teh. Perseroan saat ini memiliki 20 pabrik pengolahan yang

sudah beroperasi di Sumatera, Jawa, dan Sulawesi. Dalam dunia industri perkebunan LONSUM dikenal sebagai produsen bibit kelapa sawit dan kakao yang berkualitas baik. Bisnis berteknologi canggih tersebut adalah kunci utama pertumbuhan Perseroan.

Salah satu pabrik dari PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. yaitu *Turangie Palm Oil Mill* berada di Kecamatan Salapian, Kabupaten Langkat Sumatera Utara dengan jarak sekitar 63 km dari Kota Medan, dengan kapasitas 45 ton/jam

2. Visi dan Misi

a. Visi

- 1) Terwujudnya tenaga kerja dan tempat kerja serta lingkungan kerja yang sehat, aman dan produktif.
- 2) Terwujudnya derajat kesehatan yang tinggi bagi tenaga kerja dan keluarga tertanggung.

b. Misi

- 1) Menyediakan tempat kerja dan lingkungan kerja yang sehat dan aman
- 2) Menyediakan pelayanan pemeliharaan kesehatan yang berkualitas
- 3) Meminimalisasi terjadinya kecelakaan kerja dari penyakit akibat kerja.
- 4) Meminimalisasi angka kesakitan dan kematian.

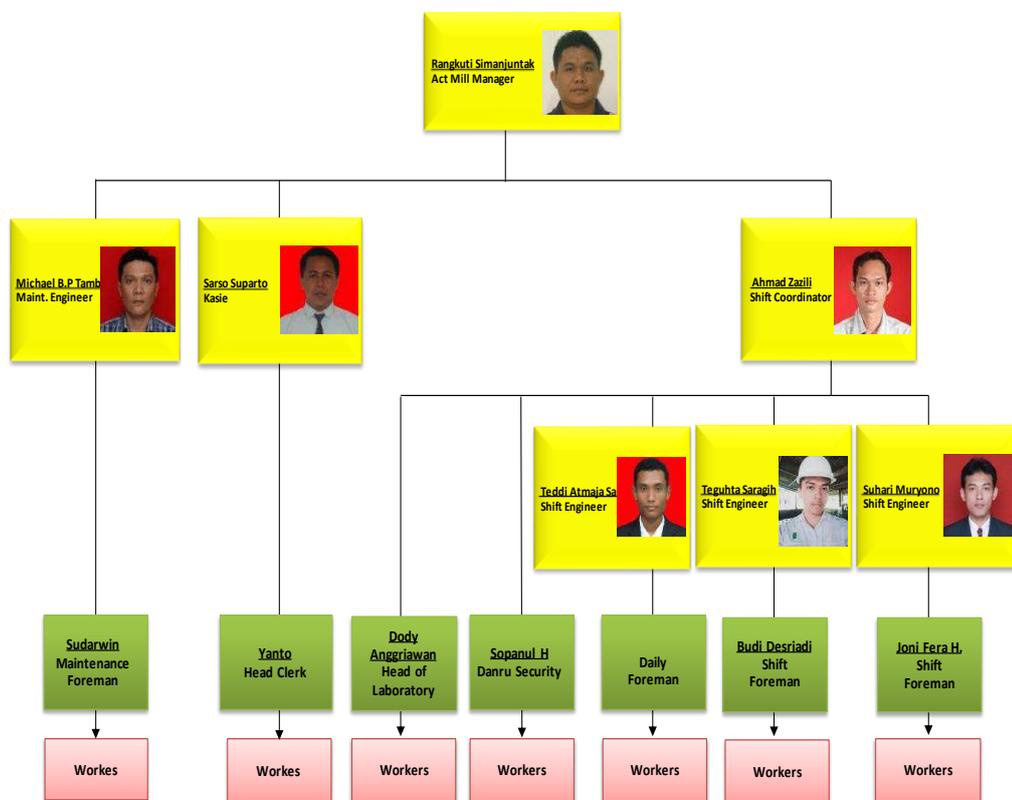
B. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah wadah bagi sekelompok orang yang bekerjasama dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Struktur organisasi sangat penting untuk terlaksanakan fungsi

pengorganisasi dengan baik sebab dengan adanya struktur organisasi akan terlihat jelas tugas dan wewenang dari setiap bagian yang terdapat dalam organisasi dan akan memudahkan setiap karyawan untuk menjalankan dan fungsinya.

STRUKTUR ORGANISASI PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA, Tbk TURANGIE OIL MILL



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

Sumber: PT. PP LONSUM, Tbk T-POM

2. Pembagian Tugas

Didalam struktur organisasi telah digambarkan mengenai gambaran pegawai yang dikepalai oleh para kepala *Mill Manager*. Adapun bidang kerja yang telah ditetapkan didalam pelaksanaan kerja pada Kepala bagian adapun bidang kerja yang telah ditetapkan didalam pelaksanaan kerja dalam

perusahaan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill adalah sebagai berikut:

a. *Mill Manager*

Manager adalah seseorang yang mengatur proses pekerjaan di pabrik tanpa harus selalu bersentuhan langsung dengan para pekerja melainkan bisa melalui:

Tugas-tugas seorang *mill manager* adalah:

- 1) Memimpin dan mengawasi operasional pabrik.
- 2) Membuat Perencanaan anggaran biaya untuk operasional pabrik.
- 3) Pengawasan terhadap pemakaian biaya *cost* seluruh aktifitas yang ada di Turangie Palm Oil Mill.
- 4) Mengatur dan mengawasi jalannya proses di pabrik (mulai dari raw material, produksi, *quality*, *losses*, sampai *effluent* serta proses composting, dan juga pemakaian serta kualitas air).
- 5) Mengatur dan membantu seluruh pengeluaran/pengiriman produksi (PO, PK, PKO, dan PKM).
- 6) Pengawasan terhadap permintaan material, pemasukan material dari *supplier* serta pemakainnya.
- 7) Mengatur dan mengawasi seluruh administrasi dan pelaporannya.
- 8) Mangatur dan memantau kinerja seluruh *staff* dan karyawan pabrik.
- 9) Memberikan bimbingan kerja kepada seluruh *staff* dan karyawan.
- 10) Melakukan koordinasi dengan seluruh *estate* yang mengirim FFB ke Turangie Palm Oil Mill.

- 11) Membantu *Engineering Dept.* Untuk mengawasi pelaksanaan *project* di Turangie Palm Oil Mill.
- 12) Melakukan koordinasi dengan pejabat daerah disekitar Turangie Palm Oil Mill yang berhubungan langsung atau tidak langsung dengan perusahaan.
- 13) Memantau dan menjaga Pengendalian Lingkungan Turangie Palm Oil Mill dan sekitarnya.
- 14) Sebagai Ketua P2K3 di Pabrik Turangie Palm Oil Mill untuk memaksimalkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja menuju *Zero Accident*.
- 15) Berusaha membuat suatu langkah untuk peningkatan *performance* pabrik dan lingkungannya

b. *Maintanance Engineer*

Maintanance Engineer adalah seseorang yang bertugas memelihara peralatan pabrik untuk mempertahankan kehandalan peralatan yang ada pada pabrik.

- 1) Membuat *Schedule Preventive Maintenance* secara *periodic* harian, mingguan, bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan untuk pengecekan, penggantian *sparepart* berdasarkan *life time*, *lubricant* dan *greasing*.
- 2) Mengawasi dan mengontrol serta intruksi langsung terhadap setiap pekerjaan yang di kerjakan oleh *technician* dan *fitter*.
- 3) Menganalisa setiap masalah-masalah *breakdown time*.

- 4) Mengontrol terhadap *maintenance tool* dan *equipment*, sehingga dalam penggunaannya lebih *efektif* dan *effien*.
- 5) Mengontrol pemakaian dan permintaan *sparepart* dan peralatan lain sehingga diharapkan *stock* pada gudang sesuai dengan kebutuhan dan tidak menjadi *stock* yang lambat bergerak.
- 6) Mengawasi dan mengontrol *maintenance cost*, di harapkan dalam batas yang optimal.
- 7) Koordinasi dengan *Processing Dept.* dan *Procurement Dept.* jika ada kebutuhan yang mendesak terhadap material ataupun *sparepart*.
- 8) Mengawasi dan mengontrol setiap pekerjaan proyek yang ada di pabrik.
- 9) Koordinasi dengan *Mill Assisten* agar setiap perbaikan dan perawatan terhadap mesin tidak mengganggu proses.
- 10) Mensosialisasikan pelaksanaan SOP, SMK3 dan ISO 14001 kepada para pekerja.
- 11) Pembinaan kinerja pekerja *workshop*.
- 12) Membuat *budget* tahunan untuk *maintenance pabrik*, *labour* dan *capex*.
- 13) Koordinasi dengan pabrik PKS yang jika ada kebutuhan *sparepart* ataupun peralatan.
- 14) Memeriksa kuantitas dan kualitas material yang masuk ke gudang dari *suplayer*.

c. Kasie

Kasie adalah bagian yang mengelola semua kegiatan administrasi dan keuangan dalam lingkungan pabrik untuk mendapatkan data yang benar dan akurat sehingga menghasilkan laporan dan informasi yang tepat waktu, relevan, dan konsisten sebagai alat pengendalian, pengamanan aset, dan sumber daya serta pengambilan keputusan.

Tugas-tugas seorang Kasie adalah

- 1) Merencanakan persiapan kegiatan pekerjaannya sedemikian rupa sehingga penerimaan data, laporan dan informasi dari seluruh bagian terkordinasi dengan baik dan cepat untuk menghasilkan laporan yang tepat waktu dan relevan.
- 2) Mengkoordinasikan rencana penyusunan anggaran tahunan pabrik.
- 3) Melaksanakan semua sistem dan prosedur administrasi keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan perusahaan.
- 4) Mengawasi semua data dan informasi yang diperoleh dan telah dicatat dengan cara yang benar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 5) Menyampaikan kepada *Factory Manager* hal-hal atau pekerjaan melebihi anggaran.
- 6) Menerima laporan bulanan *Maintenance* dari Asisten *Maintenance (Mechanical & Electrical)* mengenai kondisi dan pemakaian mesin-mesin utama pabrik dan mesin penduduk pabrik.
- 7) Mengusulkan pelatihan, pengembangan, mutasi, promosi dan jumlah kompensasi seluruh bawahannya.

- 8) Mengevaluasi atas segala dokumen pabrik sebelum ditandatangani oleh *Factory Manager*.
- 9) Menandatangani surat perintah kerja lembur karyawan dan menandatangani surat pengantar CPO/KERNEL serta surat izin masuk/keluar Pabrik bila mana ada otorisasi dari Manajer Pabrik.
- 10) Bertanggung jawab atas pelaksanaan segala sistem dan prosedur yang berlaku.
- 11) Menyetujui/menolak biaya pertanggung jawab perjalanan dinas lokal.
- 12) Menetapkan penerimaan, promosi dan mutasi bawahannya.

d. *Shift Coordinator*

Tugas-tugas dari seorang *Shift Coordinator* adalah

- 1) Memeriksa absensi, cuti, dan *overtime* Personal Office, Laboratorium, *Daily*, *Power & Water* serta *Security Factory/Staff house*.
- 2) Memeriksa pembelian local.
- 3) Mengawasi pembayaran gaji karyawan.
- 4) Mengatur dan memeriksa penerimaan FFB serta kualitasnya dan mengawasi pelaksanaan sortasi FFB.
- 5) Mengkoordinasi dengan *shift engineer* program pembersihan tanki minyak dan silo kernel serta seluruh areal pabrik.
- 6) Mengkoordinasikan dengan *shift engineer* terlaksananya program P2K3 dan *Enviroment*.
- 7) Melakukan koordinasi untuk Pembinaan Kinerja Karyawan.

- 8) Ikut melakukan pengukuran pada tanki CPO, PKO dan *Silo Kernel* untuk perhitungan *Extraction Rate*.
- 9) Mengawasi pelaksanaan dispatch CPO, PK, PKO dan PKM.
- 10) Mengawasi kualitas produksi CPO, PK, PKO dan PKM.
- 11) Membuat anggaran biaya untuk proses.
- 12) Memeriksa dan memantau hasil *spotcheck kernel*, CPO, *raw water* dan *boiler water*.
- 13) Memeriksa kondisi *ponding* dan *land applikasi* serta applikasi yang di lakukan.
- 14) Mengawasi pembuatan laporan *Monthly Production Report for AMP, KPI dan Appendix*

e. *Shift Engineer*

Tugas-tugas dari seorang *shift Engineer* adalah:

- 1) Memantau dan mengawasi pemasukan FFB dari kebun.
- 2) Mengawasi jalannya proses produksi dan memastikan kelancaran proses produksi sehingga *troughput* pabrik dapat tercapai.
- 3) Mengawasi dan meminimalkan *losses* selama proses produksi berlangsung.
- 4) Mengawasi proses *effluent*.
- 5) Mengawasi *cos processing* dengan mengatur jam kerja *shift processing*.
- 6) Mengawasi kualitas *Crude Palm Oil*, *Palm Kernel*, *Palm Kernel Oil* dan *Palm Kernel Meal* yang dihasilkan.
- 7) Memeriksa absensi dan *overtime* karyawan *shift processing*.

- 8) Mengawasi pelaksanaan SOP oleh operator pada saat proses produksi.
- 9) Mengawasi Pelaksanaan P2K3 pada saat *processing*.
- 10) Mengawasi dan memastikan pelaksanaan program kebersihan pabrik dan pengendalian lingkungan.
- 11) Membantu *workshop* dalam *preventive maintenance*.
- 12) Melakukan pembinaan kinerja kepada para pekerja *shift*.

f. Mandor

Mandor bertugas melaksanakan instruksi-instruksi yang diberikan oleh atasannya masing-masing di bidangnya masing-masing pula. Mandor juga bertanggung jawab mengatur dan mengkoordinir kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan pada tingkat harian kepada para pekerja lapangan.

- 1) Memberikan petunjuk kepada tim dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Bekerjasama dengan pihak pemberian tugas sehubungan dengan pekerjaan.
- 3) Menjamin semua pelaksanaan detail teknis untuk pekerjaan agar tidak terlambat selesainya.
- 4) Membantu tim di lapangan dalam mengendalikan kegiatan-kegiatan.
- 5) Membantu dan memberikan petunjuk kepada tim dalam mencari pemecahan-pemecahan atas permasalahan yang timbul.
- 6) Mengendalikan semua tim yang terlibat dalam pekerjaan.

g. *Workers*

Workers adalah mereka yang bekerja sebagai tenaga kerja langsung atau pekerja lapangan bahkan *workers* lebih berat kerjanya. Adapun tugas seorang *workers* dalam melaksanakan semua perintah atasan sesuai ketentuan perusahaan dan kemampuan yang dimiliki.

C. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	57	93,4	93,4	93,4
Perempuan	4	6,6	6,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 57 orang dan jumlah perempuan sebanyak 4 orang. Jadi pada penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki daripada responden perempuan. Karena laki-laki lebih dibutuhkan daripada perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2.**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 20 Tahun	2	3,3	3,3	3,3
21-30 Tahun	8	13,1	13,1	16,4
Valid 31-40 Tahun	33	54,1	54,1	70,5
41-50 Tahun	18	29,5	29,5	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 31-40 tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 33 responden, kemudian dengan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 18, kemudian dengan responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 8 dan dengan responden yg berusia < 20 tahun paling sedikit dengan jumlah 2 responden saja. Dikarenakan usia diantara 31-40 merupakan usia matang dalam bekerja yang dimana mereka telah memiliki pengalaman bekerja yang sudah cukup dan masih jauhnya masa pensiun seorang karyawan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3.**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	47	77,0	77,0	77,0
S1	14	23,0	23,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Pada Tabel 4.3 menunjukkan reponden yang berpendidikan SMA sebanyak 47 responden, sedangkan responden yg berpendidikan S1 sebanyak 14 responden. Karena ini lebih dipilih dengan kemampuan dan tingkat

pendidikan yang nantinya berpengaruh pada pemberian gaji setiap karyawan.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu Kemampuan dan Motivasi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Dalam angket yang disebarkan kepada responden, Variabel Kemampuan menggunakan 8 butir pernyataan, Motivasi menggunakan 8 butir pernyataan dan Kinerja Karyawan 8 butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah sebanyak 61 karyawan. Jawaban angket yang disediakan menggunakan 5 alternatif jawaban:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1.
2. Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2.
3. Ragu-Ragu (R) dengan nilai 3.
4. Setuju (S) dengan Nilai 4.
5. Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5.

Adapun jawaban yang telah diperoleh dari responden akan dijelaskan pada tabel-tabel dibawah:

1. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.4
Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal
Pernyataan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	13	21,3	21,3	21,3
	Setuju	33	54,1	54,1	75,4
	Sangat Setuju	15	24,6	24,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas data yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 orang (21,3%), setuju sebanyak 33 orang (54,1%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (24,6%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 33 orang (54,1%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal”.

Tabel 4.5
Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	12	19,7	19,7	19,7
Setuju	33	54,1	54,1	73,8
Sangat Setuju	16	26,2	26,2	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas data yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 orang (19,7%), setuju sebanyak 33 orang (54,1%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (26,2%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 33 orang (54,1%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan”.

Tabel 4.6
Saya mencapai volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	8,2	8,2	8,2
Ragu-Ragu	5	8,2	8,2	16,4
Setuju	33	54,1	54,1	70,5
Sangat Setuju	18	29,5	29,5	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.6 yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (8,2%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (8,2%), setuju sebanyak 33 orang (54,1%), dan sangat setuju sebanyak 18 orang (29,5%). Jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 33 orang (54,1%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Saya mencapai volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan”.

Tabel 4.7
Saya memiliki kuantitas kerja yang sesuai dengan standar kerja
Pernyataan Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Ragu-Ragu	10	16,4	16,4	19,7
	Setuju	34	55,7	55,7	75,4
	Sangat Setuju	15	24,6	24,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (16,4%), setuju sebanyak 34 orang (55,7%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (24,6%). Jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 34 orang (55,7%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Saya memiliki kuantitas kerja yang sesuai dengan standar kerja”.

Tabel 4.8
Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan
sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan
Pernyataan Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju	3	4,9	4,9	6,6
	Ragu-Ragu	9	14,8	14,8	21,3
	Setuju	32	52,5	52,5	73,8
	Sangat Setuju	16	26,2	26,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.8 data yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4,9%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (14,8%), setuju sebanyak 32 orang (52,5%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (26,2%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 32 orang (52,5%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan”.

Tabel 4.9
Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja
Untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan
Pernyataan Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
Ragu-Ragu	6	9,8	9,8	13,1
Setuju	34	55,7	55,7	68,9
Sangat Setuju	19	31,1	31,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas data yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (9,8%), setuju sebanyak 34 orang (55,7%), dan sangat setuju sebanyak 19 orang (31,1%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 34 orang (55,7%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan”.

Tabel 4.10
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan berinisiatif tanpa
menunggu perintah dari pemimpin
Pernyataan Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	8,2	8,2	8,2
Ragu-Ragu	7	11,5	11,5	19,7
Setuju	32	52,5	52,5	72,1
Sangat Setuju	17	27,9	27,9	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas data yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (8,2%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (11,5%), setuju sebanyak 32 orang (52,5%), dan sangat setuju sebanyak 17 orang (27,9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 32 orang (52,5%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin”.

Tabel 4.11
Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada
atasan di perusahaan
Pernyataan Y1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	11	18,0	18,0	18,0
Setuju	35	57,4	57,4	75,4
Sangat Setuju	15	24,6	24,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas data yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (18%), setuju sebanyak 35 orang (57,4%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (24,6%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 35 orang (57,4%). Sehingga disimpulkan bahwa

responden setuju dengan adanya “Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan di perusahaan”.

2. Variabel X1 (Kemampuan)

Tabel 4.12
Saya mempunyai bidang pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
Ragu-Ragu	21	34,4	34,4	37,7
Setuju	27	44,3	44,3	82,0
Sangat Setuju	11	18,0	18,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.12 data yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (34,3%), setuju sebanyak 27 orang (44,3%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (18%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 27 orang (44,3%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Saya mempunyai bidang pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki”.

Tabel 4.13
Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	19	31,1	31,1	31,1
Setuju	30	49,2	49,2	80,3
Sangat Setuju	12	19,7	19,7	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas data yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (31,1%), setuju sebanyak 30 orang (49,2%) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (19,7%). Dari jawaban responden paling banyak

menyatakan setuju dimana sebanyak 30 orang (49,2%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman”.

Tabel 4.14
Saya mendapatkan pelatihan untuk meningkatkn kemampuan
Dalam menyelesaikan pekerjaan
Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Ragu-Ragu	13	21,3	21,3	23,0
Setuju	38	62,3	62,3	85,2
Sangat Setuju	9	14,8	14,8	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas data yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (21,3%), setuju sebanyak 38 orang (62,3%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (14,8%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 38 orang (62,3%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Saya mendaapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Tabel 4.15
Saya merasa dengan adanya pelatihan dapat meeningkatkan
keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Ragu-Ragu	13	21,3	21,3	23,0
Setuju	37	60,7	60,7	83,6
Sangat Setuju	10	16,4	16,4	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas data yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (21,3%), setuju sebanyak 37

orang (60,7%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (16,4%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 37 orang (60,7%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Saya merasa dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan”.

Tabel 4.16
Saya mampu melaukan pekerjaan dengan tepat waktu
Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Tidak Setuju	3	4,9	4,9	6,6
Ragu-Ragu	9	14,8	14,8	21,3
Setuju	32	52,5	52,5	73,8
Sangat Setuju	16	26,2	26,2	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas data yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4,9%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (14,8%), setuju sebanyak 32 orang (52,5%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (26,2%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 32 orang (52,5%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Saya mampu melakukan pekerjaan dengan tepat waktu”.

Tabel 4.17
Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat
Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	18	29,5	29,5	29,5
Setuju	31	50,8	50,8	80,3
Sangat Setuju	12	19,7	19,7	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.17 data yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (29,5%), setuju sebanyak 31 orang (50,8%), sangat setuju sebanyak 12 orang (19,7%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 31 orang (50,8%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat”.

Tabel 4.18
Saya mempunyai beban kerja sesuai dengan keterampilan
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Ragu-Ragu	12	19,7	19,7	21,3
Setuju	39	63,9	63,9	85,2
Sangat Setuju	9	14,8	14,8	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas data yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%), ragu-ragu 12 orang (19,7%), setuju sebanyak 39 orang (63,9%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (14,8%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 39 orang (63,9%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Saya mempunyai beban kerja sesuai dengan keterampilan”.

Tabel 4.19
Saya Diberikan Tugas Pekerjaan yang sudah saya kuasi
Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	14	23,0	23,0	23,0
Setuju	26	42,6	42,6	65,6
Sangat Setuju	21	34,4	34,4	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.19 data yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 14 orang (23%), setuju 26 orang (42,6%), dan sangat setuju sebanyak 21 orang (34,4%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 21 orang (34,4%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Saya diberikan tugas pekerjaan yang sudah saya kuasai”

3. Variabel X2 (Motivasi)

Tabel 4.20
Saya mendapatkan gaji yang sudah cukup untuk
Memenuhi kebutuhan
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	13	21,3	21,3	21,3
Setuju	33	54,1	54,1	75,4
Sangat Setuju	15	24,6	24,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas data yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 orang (21,3%), setuju 33 orang (54,1%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (24,6%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 33 orang (54,1%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Saya mendapatkan gaji yang sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan”.

Tabel 4.21
Saya mendapatkan fasilitas yang dibutuhkan dari perusahaan
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	8,2	8,2	8,2
Ragu-Ragu	9	14,8	14,8	23,0
Setuju	31	50,8	50,8	73,8
Sangat Setuju	16	26,2	26,2	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.21 data yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (8,2%), ragu-ragu 9 orang (14,8%), setuju sebanyak 31 orang (50,8%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (26,2%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 31 orang (50,8%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Saya mendapatkan fasilitas yang dibutuhkan dari perusahaan”.

Tabel 4.22
Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	16	26,2	26,2	26,2
Setuju	31	50,8	50,8	77,0
Sangat Setuju	14	23,0	23,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas data yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang (26,2%), setuju sebanyak 31 orang (50,8%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang (23%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 31 orang (50,8%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan”.

Tabel 4.23
Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan
Pertanyaan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
Tidak Setuju	4	6,6	6,6	9,8
Ragu-Ragu	13	21,3	21,3	31,1
Setuju	31	50,8	50,8	82,0
Sangat Setuju	11	18,0	18,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.23 data yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6,6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (21,3%), setuju sebanyak 31 orang (50,8%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (18%). Jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 31 orang (50,8%). Sehingga disimpulkan responden setuju dengan adanya “Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan”.

Tabel 4.24
Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja
Pertanyaan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	11	18,0	18,0	18,0
Setuju	27	44,3	44,3	62,3
Sangat Setuju	23	37,7	37,7	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.24 data yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (18%), setuju sebanyak 27 orang (44,3%), dan sangat setuju sebanyak 23 orang (37,7%). Jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 27 orang (44,3%). Sehingga disimpulkan responden setuju dengan adanya “Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja”.

Tabel 4.25
Pemimpin menciptakan hubungan kerja yang lebih erat
Pertanyaan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
Tidak Setuju	4	6,6	6,6	9,8
Ragu-Ragu	13	21,3	21,3	31,1
Setuju	31	50,8	50,8	82,0
Sangat Setuju	11	18,0	18,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.25 data yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,3%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6,6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (21,3%), setuju sebanyak 31 orang (50,8%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (18%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 31 orang (50,8%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Pemimpin menciptakan hubungan kerja yang lebih erat”.

Tabel 4.26
Karyawan saling menghormati dalam bekerja
Pertanyaan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Tidak Setuju	3	4,9	4,9	6,6
Ragu-Ragu	16	26,2	26,2	32,8
Setuju	31	50,8	50,8	83,6
Sangat Setuju	10	16,4	16,4	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.26 diatas data yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4,9%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (26,2%), setuju sebanyak 31 orang (50,8%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (16,4%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 31 orang (50,8%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Karyawan saling menghormati dalam bekerja”.

Tabel 4.27
Atasan selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas
Pekerjaan dengan hasil memuaskan
Pertanyaan X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	13	21,3	21,3	21,3
	Setuju	33	54,1	54,1	75,4
	Sangat Setuju	15	24,6	24,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.27 diatas data yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 orang (21,3%), setuju sebanyak 33 orang (54,1%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (24,6%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 33 orang (54,1%). Sehingga disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya “Atasan selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan”.

E. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

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

Tabel 4.28.
Uji Validitas

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
1	Kinerja (Y)	P1	0,690	0,30	Valid
		P2	0,704		Valid
		P3	0,361		Valid
		P4	0,720		Valid
		P5	0,421		Valid
		P6	0,584		Valid
		P7	0,510		Valid
		P8	0,422		Valid

No	Variabel Penelitian	Item Kuisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
2	Kemampuan (X1)	P1	0,582	0,30	Valid
		P2	0,674		Valid
		P3	0,581		Valid
		P4	0,574		Valid
		P5	0,398		Valid
		P6	0,574		Valid
		P7	0,462		Valid
		P8	0,496		Valid
3	Motivasi (X2)	P1	0,738	0,30	Valid
		P2	0,705		Valid
		P3	0,491		Valid
		P4	0,720		Valid
		P5	0,647		Valid
		P6	0,720		Valid
		P7	0,366		Valid
		P8	0,738		Valid

Sumber: hasil pengolahan SPSS 20

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 61$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Kinerja (Y), Kemampuan (X1) dan Motivasi (X2) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

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

dibawah 0,60. Reliabilitas pernyataan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.29
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,820	8

Sumber: SPSS 20

Dari Tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,820 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kemampuan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,873	8

Sumber: SPSS 20

Dari Tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,873 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,820	8

Sumber: SPSS 20

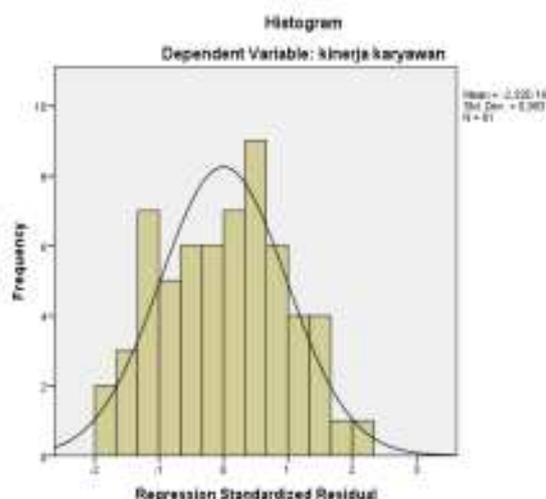
Dari Tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,820 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

F. Uji Asumsi Klasik

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

1. Uji Normalitas Data

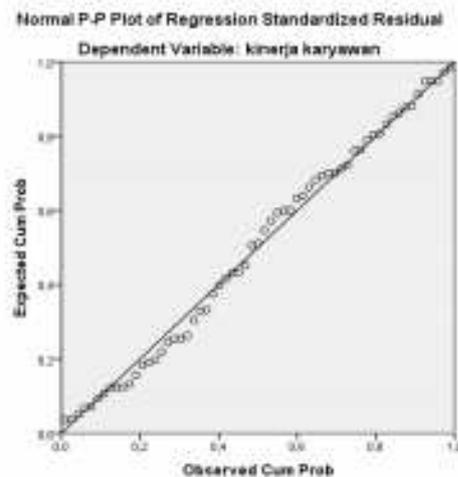
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

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



Gambar 4.3 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

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

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel Kinerja (Y), Kemampuan (X1) dan Motivasi (X2) terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.32.
Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
(Constant)		
1 Kemampuan	0,987	1,013
Motivasi	0,987	1,013

Sumber: SPSS 2020

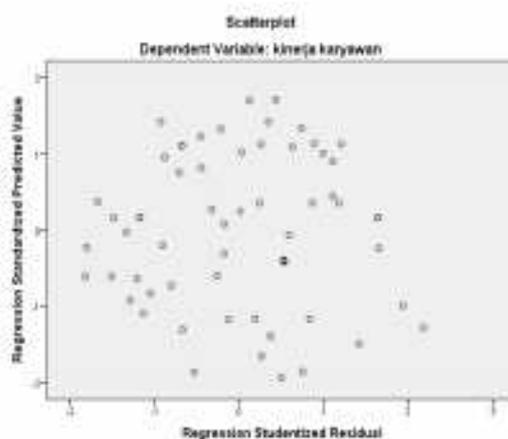
Pada Tabel 4.32 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Kemampuan (X1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,987 dan nilai VIF = 1,013
- 2) Variabel Motivasi (X2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,987 dan nilai VIF = 1,013.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 20 atas nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa Kemampuan dan Motivasi mempunyai nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (kemampuan dan motivasi) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

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

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

1. Regresi Linier Berganda

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

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

Tabel 4.33
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	9,324	4,253
Kemampuan	0,252	0,111
Motivasi	0,481	0,091

Sumber: SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.33. tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,324 + 0,252 X_1 + 0,481 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 9,324.
- 2) Jika terjadi peningkatan Kemampuan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,252 atau 25,2%.
- 3) Jika terjadi peningkatan Motivasi sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,481 atau 48,1%.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kemampuan (X1) dan Motivasi (X2).

Tabel 4.34
Uji Parsial

Model	T	Sig.
(Constant)	2,192	0,032
1 Kemampuan	2,271	0,027
Motivasi	5,279	0,000

Sumber: SPSS 20

Pada tabel 4.34 dapat dijelaskan nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel kemampuan mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 2,271$ pada signifikan = 0,027.
- 2) Variabel motivasi mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 5,279$ pada signifikan = 0,000.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 61$ responden sehingga untuk melihat t_{tabel} dengan rumus $n - k = 61 - 3 = 58$ dan dapat diperoleh

nilai koefisien $t_{tabel} = 1,671$ pada signifikan $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1) Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < 0,05$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > 0,05$

Variabel kemampuan secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,271 > 1,671$ pada signifikan $0,027 < 0,05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < 0,05$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > 0,05$

Variabel motivasi secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,279 > 1,671$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

b. Uji F (Uji Serempak)

Uji F (Uji Serempak) dilakukan untuk mengetahui besa pengaruh dari variabel Kemampuan (X1) dan Motivasi (X2) secara serempak terhadap Kinerja (Y). Berikut ini disajikan hasil uji serempak sebagai berikut:

Tabel 4.35.
Uji Serempak

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	379,196	2	189,598	18,129	0,000 ^b
Residual	606,575	58	10,458		
Total	985,770	60			

Sumber: SPSS 20

Dapat dilihat dari hasil uji serempak pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 18,129$ pada signifikan 0,000. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 61$ responden dimana $df (1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$. Lalu $df (2) = n - k = 61 - 3 = 58$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 3,16$ pada signifikan 0,05.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel} 18,129 > 3,16$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

3. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen yaitu Kemampuan (X1) dan Motivasi (X2) untuk menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Berikut hasil uji determinasi:

Tabel 4.36. Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,620 ^a	0,385	0,363	3,23391

Sumber: SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,363 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 36,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kemampuan dan motivasi. Sedangkan sisanya $100\% - 36,3\% = 63,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor keterampilan, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan lainnya.

H. Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill. Variabel Kemampuan terhadap kinerja karyawan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,271 > 1,671$ pada signifikan $0,027 < 0,05$. Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

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

Penulis menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini yang dimana kemampuan yang dimiliki para karyawan harus dijaga dan konsisten dalam bekerja sehingga nantinya dapat membuat dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik lagi.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill. Variabel motivasi menunjukkan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,279 > 1,671$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

Menurut Sutrisno (2016) motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu berkaitan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun diri sendiri.

Penulis menyimpulkan bahwasannya perlu adanya kesadaran dalam diri para karyawan, sehingga mampu mendorong dan memaksimalkan kemampuan yang mereka miliki, sehingga hasil pekerjaannya jadi lebih baik lagi.

3. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill. Kemampuan dan Motivasi menunjukkan positif dan signifikan secara serempak terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, 18,129 > 3,16 pada signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Menurut Emron, dkk(2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Peneliti dapat menarik pembahasan yang dimana kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dan dapat membantu pekerjaan, dan daya dorongan semangat di dalam diri dapat membuat dan mencapai hasil yang diharapkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk, Turangie Palm Oil Mill. Nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,271 > 1,671$ pada signifikan $0,027 < 0,05$. Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk, Turangie Palm Oil Mill. Nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,279 > 1,671$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.
3. Kemampuan dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk, Turangie Palm Oil Mill. Nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $18,129 > 3,16$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan pada perusahaan untuk memberikan beban kerja sesuai dengan kapasitas pengetahuan agar kinerja dapat dicapai dengan disertai tujuan perusahaan yang tercapai pula.
2. Disarankan pada perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada setiap karyawan demi meningkatkan kemampuan untuk kinerja yang lebih baik.
3. Disarankan pada perusahaan untuk menyediakan peralatan kerja sesuai dengan kebutuhan kerja yang tidak membahayakan karyawan agar mereka merasakan sebuah rasa aman ketika bekerja untuk menghasilkan sebuah kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Muhammad. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Gramedia.
- Ahmad, R. (2019). Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Wampu Stabat. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Can, Yasri Afni. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*. <http://Ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article> (diakses 20 Januari 2020).
- Chrisna, H. (2018). Analisis Manajemen Persediaan Dalam Memaksimalkan Pengendalian Internal Persediaan Pada Pabrik Sepatu Ferradini Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92.
- Edison, Emron, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA.
- Eka, Yulius. (2014). *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Fahmi, Muhammad. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara*. <http://repository.uinsu.ac.id/3453/1/SkripsiMuhammadFahmi> (Diakses 18 Januari 2020).
- Faisal, A. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. KAI (Persero) Bandung*. <http://repository.widyatama.ac.id> (diakses 24 Januari 2020)
- Harahap, DF. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dibalai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Medan*. <http://repository.uinsu.ac.id/3458/1/skripsi> (diakses 20 Januari 2020).
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Julita, dkk. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol.5.No.1.

- Kristiani, Diah Ayu, dkk. (2013). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan Operator Pt. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangunan Semarang)*. <https://media.neliti.com/media/publications/> (diakses 17 januri 2020).
- Kholik, K. (2018, October). Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Small and Medium Entertainment Small Scale. In International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 214-225).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nasution, D. A. D., & Ramadhan, P. R. (2019). Pengaruh Implementasi E-Budgeting Terhadap Transparansi Keuangan Daerah Di Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(1), 669-693.
- Pakpahan, M. (2018). Strategi Meningkatkan Minat Beli Ulang Aptek Terhadap Produk Obat Pt Novell Pharmaceutical Labs Medan. *Jumant*, 6(1), 49-56.
- Purba, R. B. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Transparansi Publikdan Aktivitas Pengendalian Terhadap Akuntabilitas Keuangan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Raharjo, Slamet, dkk. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD "PATI KOTA" KABUPATEN PATI)*. *Jurnal Managemnt Vol.2 No.2*.
- Ramadhan, Muhammad Ferryal, dan Ari Darmawan, *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengemabangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.61 No.3*.
- Rismawati dan Mattalta. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makkasar: Celebes Media Perkasa.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: http://ijmr.net.in*, 7(08).
- Roebbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Rusiadi, dkk. (2015). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pemangunan: Konsep Dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Cetakan ke-2. Medan: USU Pers.
- Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). Prospek Financial Technology (Fintech) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.

- Siregar, O. K. (2019). Pengaruh Deviden Yield Dan Price Earning Ratio Terhadap Return Saham Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 Sub Sektor Industri Otomotif. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 60-77.
- Shafiah, Septiani Agustina. (2014). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kntor Pelayanan Terpadu Lumajang)*. *Jurnal Administrasi Publik* Vol.2.No.2.
- Siregar, Amran. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pers.
- Rossanty, Y., Hasibuan, D., Napitupulu, J., Nasution, M. D. T. P., & Rahim, R. (2018). Composite performance index as decision support method for multi case problem. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.29), 33-36.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke-25. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tampi, Bryan Johannes. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. *Jurnal Acta Diuran* Vol.3.No.4.
- Verawati. (2015). *Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Area Palembang*. <http://repo.iba.ac.id/index.php%3Fp%3Dfstream-pdf%26fid%3D399> (diakses 16 Januari 2020).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja edisi ke-5*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widiyanti, Wiwik. (2017). *Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok*. *Jurnal Humaniora* Vol.17.No.2.