

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA (*ABILITY*) DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNITED
TRACTORSTBK CABANG MEDAN**

ABSTRAK

Semua organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia perlu dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Sumber daya didalam organisasi juga diharapkan memiliki kompetensi, kemauan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Sehingga organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi pada organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi tingginya keterlibatan karyawan dalam bekerja dapat dipicu oleh beberapa aspek seperti Kemampuan Kerja (*Ability*) dan motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 64 karyawan di PT. United Tractors Tbk Cabang Medan. Data diambil dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kemampuan Kerja (*Ability*) dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial Kemampuan Kerja (*Ability*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *karyawan*. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan kerja (*Ability*) dan faktor motivasi kerja sebesar 63,8% hal tersebut menunjukkan masih ada 36,2% diperoleh dari faktor lain. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif yang berarti bahwa kemampuan kerja (*Ability*) yang lebih baik dan adanya motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan perusahaan terkhususnya pihak manajemen perusahaan terus mengkaji upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja (*Ability*) dan motivasi kerja karyawan sehingga tercapai kinerja yang maksimal.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja (*Ability*), Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF WORK CAPABILITY (ABILITY) AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. UNITED
TRACTORS TBK BRANCH MEDAN**

ABSTRACT

All organizations try to achieve their goals by using all their human resources. Therefore the purpose of every human resource needs to be kept in harmony with the goals of the organization. Resources within the organization are also expected to possess competencies, willingness and skills needed to carry out their duties. So organizations need human resources that have high performance in the organization. Factors that can influence the high level of employee involvement in work can be triggered by several aspects such as leadership and work motivation. The population in this study were 64 employees at PT. United Tractors Tbk Medan Branch. Data is taken by distributing questionnaires to employees. The data analysis technique uses Multiple Linear Regression. The results showed that simultaneous work ability and work motivation had a significant effect on employee performance and partially work ability (ability) had a significant effect on employee performance and partially work motivation had a significant effect on employee performance. The most dominant factor influencing employee performance is the ability of work ability (Ability) and work motivation factors of 63.8%, which shows there are still 36.2% obtained from other factors. The influence generated from the results of the study shows a positive direction which means that better work ability (Ability) and the presence of good work motivation will improve employee performance. Therefore, it is hoped that the company in charge of the management of the company will continue to assess efforts to improve work ability (Ability) and work motivation of employees so that maximum performance is achieved.

Keywords: Work Ability, Work Motivation, and Employee Performance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

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

(QS. Al-Insyirah,6-8)

PERSEMBAHAN :

Hasil karya ilmiah ini saya persembahkan kepada:

- Allah SWT pemberi ketabahan hati dan pikiran bagi penulis
- Kedua orang tua Ayahanda dan Ibunda saya yang senantiasa selalu memberi doa dan dukungan kepada penulis.
- Kepada abang, kakak dan keluarga saya yang selalu memberikan dukungan semangat dan doa kepada saya.
- Teman-teman Ekstensi Kelas Karyawan KK II LC Manajemen 2017.
- Seluruh kerabat maupun sahabat yang selalu dan saling mendukung satu sama lain
- Terkhusus Untuk Almamaterku “Universitas Pembangunan Pancabudi”

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal yang berjudul ***“Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan”***. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana strata satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

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

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M. Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing I penulis yang sudah banyak memberikan arahan, motivasi, serta kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Sri Rahayu, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing II penulis yang memberikan banyak masukan dan kemudahan di dalam perbaikan skripsi ini.
6. Seluruh staff pengajar dan pegawai departemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

7. Kepada kedua orang tua saya Ayahanda Sardi dan Ibunda Tatik yang selalu memberikan semangat, kasih sayang dan doa kepada penulis.
8. Kepada Bapak Eri Priyono Selaku Direktur Cv. Mitra Utama Tractors Indonesia yang telah banyak memberikan dukungan, semangat dan motivasi kepada penulis.
9. Kepada Abang saya Deddy Syahputra, S.P serta Adik-adik saya yang telah memberikan semangat, kasih sayang, dan doa kepada penulis.
10. Kepada yang spesial bagi saya Muliana, Amd. Keb yang telah banyak membantu dan memberi dukungan, motivasi, semangat dan doa kepada penulis.
11. Kepada kedua teman saya Nahar Maganda Saragih, S.E., M,Si dan Jumaidah Hijriani S.E yang telah banyak memberikan dukungan, semangat serta doa kepada penulis.
12. Kepada sahabat – sahabat dan rekan-rekan mahasiswa jurusan Manajemen, yang telah memberikan bantuan dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Medan, Juni 2019

ARIZA NOVANDI
NPM : 1725310950

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Landasan Teori	7
1. Ability	7
a. Pengertian Ability	7
b. Jenis – jenis Ability	10
c. Faktor – faktor Ability	16
d. Indikator Ability	17
2. Motivasi Kerja	18
a. Pengertian Motivasi Kerja	18
b. Jenis-jenis Motivasi	20
c. Faktor-faktor Motivasi Kerja	22
d. Teori-Teori Motivasi	26
e. Teknik Motivasi Kerja Karyawan	28
f. Tujuan Motivasi	30
g. Indikator Motivasi	31
3. Kinerja	32
a. Pengertian Kinerja	32
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	34
c. Indikator Kinerja	38
d. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja	40

B. Penelitian Terdahulu	41
C. Kerangka Konseptual.....	47
D. Hipotesis Penelitian	48
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Jenis dan Sifat Penelitian	49
B. Tempat dan Waktu Penelitan	49
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	50
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	52
E. Teknik Pengumpulan Data	53
F. Teknik Analisis Data	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Gambaran Umum Perusahaan	60
B. Analisis Data Statistik Deskriptif.....	75
1. Analisis Data Statistik Deskriptif Karakteristik Responden.....	75
a. Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	75
b. Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
c. Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	77
d. Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	78
e. Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	79
f. Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	80
2. Analisis Statistik Deskriptif Jawaban Responden.....	80
a. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Ability	81
b. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	85
c. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan ..	89
3. Teknik Analisis Data.....	94
a. Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (Ability)	94
b. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	95
c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	95
d. Hasil Uji Reliabilitas	96
4. Uji Asumsi Klasik.....	97
a. Hasil Uji Normalitas.....	97
b. Hasil Uji Multikolinearitas.....	98
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	99
5. Hasil Analisis Data Regresi Linier Berganda	99
6. Hasil Uji Hipotesis	101

a. Uji t.....	101
b. Uji f	102
7. Koefisien Determinasi (R^2)	102
8. Pembahasan Hipotesis	103
a. Ability Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	103
b. Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	107
A. Kesimpulan	107
B. Saran	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	44
3.1	Jadwal Penelitian	50
3.2	Operasionalisasi Variabel	51
3.3	Skor Berdasarkan Skala Likert	54
4.1	Nilai Jawaban Variabel Ability.....	81
4.2	Nilai Jawaban Variabel Motivasi Kerja.....	85
4.3	Nilai Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	89
4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Ability	94
4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	95
4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	96
4.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	97
4.8	Hasil Uji Multikolinearitas	98
4.9	Hasil Uji Regresi Linier Berganda Ability dan Motivasi Kerja.....	100
4.10	Hasil Uji Hipotesis Variabel Ability dan Motivasi Kerja	101
4.11	Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan dan Variabel Motivasi Kerja (Simultan)	102
4.7	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	102

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Konseptual.....	48
4.1	Logo PT United Tractors Tbk.....	64
4.2	Struktur organisasi PT United Tractors Tbk Cab. Medan	69
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	77
4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	78
4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	79
4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	80
4.9	Grafik Normalitas	97
4.10	Grafik Histogram	98
4.11	Grafik Uji Heteroskedastisitas	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia perlu dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Sumber daya di dalam organisasi juga diharapkan memiliki kompetensi, kemauan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Sehingga organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki komitmen kuat pada organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dinilai dari hasil kerjanya, karena dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik seorang karyawan harus mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Agar dapat mengarah pada hasil kinerja yang baik maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal.

Selain itu, setiap perusahaan harus memiliki target dan sasaran yang akan dicapai, hampir secara keseluruhan semua perusahaan tujuan utamanya adalah untuk memperoleh laba, dan untuk sampai kepada target secara efektif dan efisien maka oleh pihak manajemen perusahaan dibuat sistem untuk mengatur tentang seluruh hal-hal mengenai kegiatan apa saja yang akan dilakukan selain itu untuk mampu menunjang kinerja karyawan. Kinerja pegawai yang sukses pada umumnya di capai karena beberapa faktor salah satunya seperti Kemampuan Kerja (Ability) dan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

Faktor yang mampu menunjang terciptanya kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antaranya seperti Kemampuan Kerja (Ability). Kemampuan Kerja (Ability) yang diharapkan mampu mendorong kinerja karyawan yang tinggi adalah Kemampuan Kerja (Ability) yang memberikan kebebasan penuh pada pegawai, sehingga pegawai akan merasa mudah mendapat pedoman kerja yang diinginkan. Karyawan sejauh ini kurang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin kurang melakukan pengawasan, memonitor pelaksanaan tugas bawahan dan melakukan interaksi dengan sesama personal dalam organisasi secara intensif, pemimpin sejauh ini lebih mengutamakan tugas luar sehingga pemimpin dirasakan kurang berperan dalam menjalankan aktivitas organisasi. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting, dimana sebagai seorang pemimpin hendaknya mampu untuk mengatur, mengkoordinasi serta mampu menggerakkan para pegawai agar mereka berbuat sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Selain Kemampuan Kerja (Ability), faktor lain yang mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal adalah faktor motivasi, karena pencapaian kinerja sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. dimana perilaku yang tampak pada tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang itu didorong oleh sesuatu kekuatan pendorong yakni peran karyawan dalam memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja. Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan organisasi yang mempunyai kinerja yang

baik. Motivasi itu sendiri sering diartikan sebagai kebutuhan atau keinginan yang terdapat dalam arti individu yang mendorong atau mempengaruhinya untuk melakukan sesuatu.

PT. United Tractors Tbk Cabang Medan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distributor peralatan berat terbesar dan terkemuka di Indonesia yang menyediakan produk-produk ternama, sudah sepantasnya perusahaan sebesar ini mampu memiliki pemimpin yang baik dan dukungan motivasi kerja dari berbagai aspek organisasi yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Metode karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan dianggap masih kurang mampu memicu karyawan untuk mengeluarkan kinerja maksimalnya. Berdasarkan hasil wawancara karyawan mengeluh terkait karyawan menganggap bahwa karyawan jarang menghadiri acara yang ditujukan kepadanya, serta kurang mengembangkan hubungan kerja sama yang baik dengan karyawannya. Selanjutnya karyawan dianggap kurang memberi informasi dengan jelas terkait tugas yang diberikan kepada karyawannya dan karyawan juga dianggap belum berusaha dalam menciptakan ide. Hal ini mengindikasikan bahwa peran karyawan dalam hal pengambil keputusan serta peran yang bersifat informatif dan interpersonal masih belum optimal. Dari hasil wawancara, di lihat dari aspek motivasi kerja yang masih kurang. Seperti kurang tersedianya fasilitas-fasilitas yang diperlukan, kompensasi yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang di emban sehingga karyawan tidak terdorong untuk mengeluarkan performance terbaiknya dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi diatas, maka peneliti melakukan penelitian skripsi yang berjudul "*Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) dan*

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Kemampuan kerja (Ability) karyawan dianggap masih belum mampu menciptakan arahan yang baik sehingga tidak mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja.
- b. Motivasi kerja masih kurang dalam banyak aspek yang berdampak pada kinerja karyawan yang secara agregat karyawan kurang terdorong memberikan kinerja terbaiknya.
- c. Rendahnya kinerja karyawan yang dilihat dari perolehan nilai kinerja karyawan.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah berkaitan dengan pemilihan masalah dari berbagai masalah yang diidentifikasi. Mengingat keterbatasan penulis dalam kemampuan waktu, tenaga dan biaya maka penelitian ini hanya dibatasi pada Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan”

C. Rumusan Masalah

1. Apakah Kemampuan Kerja (Ability) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan?

3. Apakah Kemampuan Kerja (Ability) dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kemampuan Kerja (Ability) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kemampuan Kerja (Ability) dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi PT. United Tractors Tbk Cabang Medan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dalam membuat kebijakan terkait untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Medan.
- b. Bagi Akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau sumber informasi bagi penelitian lain yang berminat melakukan

pengembangan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang dalam bidang manajemen sumber daya manusia

c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan wawasan keilmuan serta sarana penerapan ilmu pengetahuan yang selam ini diperoleh diperkuliahan khususnya mengenai Ability, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pembaharuan dari penelitian Dwi Wahyu Wijayanti, (2012) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Perbedaan dan persamaan penelitian terletak pada:

1. Jumlah Sampel (n) : Penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 30 karyawan, sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 64 orang.
2. Tahun Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2012 dan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.
3. Lokasi Penelitian : Pada penelitian terdahulu dilakukan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang dan penelitian ini dilakukan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Ability

a. Pengertian Ability

Kemampuan juga bisa disebut dengan kompetensi. Kata kompetensi berasal dari bahasa Inggris "*competence*" yang berarti *ability, power, authority, skill, knowledge*, dan kecakapan, kemampuan serta wewenang. Jadi kata kompetensi dari kata *competent* yang berarti memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidangnya, sehingga ia mempunyai kewenangan atau otoritas untuk melakukan sesuatu dalam batas ilmunya tersebut. Kompetensi merupakan perpaduan dari tiga domain pendidikan yang meliputi ranah pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang terbentuk dalam pola berpikir dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari. Atas dasar ini, kompetensi dapat berarti pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Menurut Chaplin (2013) *ability* (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan. Sedangkan menurut Robbins (2015) kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek. Adapun menurut Sudrajat (2017), *ability* adalah menghubungkan kemampuan dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda

dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran yang mengharuskan siswa mengoptimalkan segala kecakapan yang dimiliki.

Mohammad Zain (2011) dalam Milman Yusdi (2013), mengartikan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan seseorang berusaha dengan diri sendiri. Sedangkan Sinaga (2015) dan Hadiati (2012), mendefinisikan kemampuan sebagai suatu dasar seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Donald Sardiman (2013) kemampuan berasal dari kata mampu yang mempunyai arti dapat atau bisa. Kemampuan juga disebut kompetensi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya pikiran dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Menurut Hamalik (2016) kemampuan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

- a) Kemampuan intrinsik adalah kemampuan yang tercakup di dalam situasi belajar dan menemui kebutuhan dan tujuan-tujuan murid.
- b) Kemampuan ekstrinsik adalah kemampuan yang hidup dalam diri dan berguna dalam situasi belajar yang fungsional.

Mampu adalah cakap dalam menjalankan tugas, mampu dan cekatan. Kata kemampuan sama artinya dengan kecekatan. Mampu atau kecekatan adalah kepandaian melakukan sesuatu pekerjaan dengan cepat dan benar. Seseorang yang dapat melakukan dengan cepat tetapi salah tidak dapat dikatakan mampu. Spencer and Spencer dalam Uno (2014) mendefinisikan kemampuan sebagai “Karakteristik yang menonjol dari seseorang individu yang berhubungan

dengan kinerja efektif dan/superior dalam suatu pekerjaan atau situasi?”. Poerwadarminta (2017) mempunyai pendapat lain tentang kemampuan yaitu mampu artinya kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan artinya kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Pendapat lain dikemukakan juga oleh Nurhasnah (2015) bahwa mampu artinya (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan artinya kesanggupan, kecakapan. Sehubungan dengan hal tersebut Tuminto (2017) menyatakan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan. Demikian pula apabila seseorang dapat melakukan sesuatu dengan benar tetapi lambat, juga tidak dapat dikatakan mampu. Seseorang yang mampu dalam suatu bidang tidak ragu-ragu melakukan pekerjaan tersebut, seakan-akan tidak pernah dipikirkan lagi bagaimana melaksanakannya, tidak ada lagi kesulitan-kesulitan yang menghambat. Ruang lingkup kemampuan cukup luas, meliputi kegiatan berupa perbuatan, berfikir, berbicara, melihat, dan sebagainya. Akan tetapi, dalam pengertian sempit biasanya kemampuan lebih ditunjukkan kepada kegiatan yang berupa perbuatan. Selain itu, menurut Uno (2014) hakikat kemampuan adalah dorongan internal dan eksternal pada siswa-siswa yang sedang belajar untuk mengadakan perubahan tingkah laku, pada umumnya dengan beberapa indikator atau unsur yang mendukung.

Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

b. Jenis-Jenis Ability

Robbins menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua faktor, yaitu:

1) Kemampuan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Kemampuan (ability) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Robbins & Judge, (2012). Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut, Robbins & Judge (2012) menyatakan bahwa kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu :

- a) Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*), merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah).
- b) Kemampuan Fisik (*Physical Ability*), merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

2) Kemampuan Kognitif

Kognitif berhubungan dengan atau melibatkan kognisi. Sedangkan kognisi merupakan kegiatan atau proses memperoleh pengetahuan (termasuk kesadaran, perasaan, dsb) atau usaha mengenali sesuatu

melalui pengalaman sendiri. Kemampuan kognitif adalah penampilan-penampilan yang dapat diamati sebagai hasil-hasil kegiatan atau proses memperoleh pengetahuan melalui pengalaman sendiri. Menurut Sudijono (2014) ranah kognitif adalah ranah yang mencakup kegiatan mental. Winkel (2017) juga menyatakan bahwa "ruang gerak pengaturan kegiatan kognitif adalah aktivitas mentalnya sendiri." Lebih lanjut Winkel (2017) menjelaskan bahwa pengaturan kegiatan kognitif mencakup penggunaan konsep dan kaidah yang telah dimiliki, terutama bila sedang menghadapi suatu problem. Winkel (2017) menyatakan bahwa 'Ciri khas belajar kognitif terletak dalam belajar memperoleh dan menggunakan bentuk-bentuk representasi yang mewakili obyek-obyek yang dihadapi, entah obyek itu orang, benda atau kejadian/peristiwa. Obyek-obyek itu direpresentasikan atau dihadirkan dalam diri seseorang melalui tanggapan, gagasan, atau lambang, yang semuanya merupakan sesuatu yang bersifat mental. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kognitif adalah penampilan yang dapat diamati dari aktivitas mental (otak) untuk memperoleh pengetahuan melalui pengalaman sendiri. Pengaturan aktivitas mental dengan menggunakan kaidah dan konsep yang telah dimiliki yang kemudian direpresentasikan melalui tanggapan, gagasan, atau lambang. Bloom dkk (2016) berpendapat bahwa taksonomi tujuan ranah kognitif meliputi enam jenjang proses berpikir yaitu:

- a) Pengetahuan (*knowledge*), adalah kemampuan seseorang untuk mengingat-ingat kembali (*recall*) atau mengenali kembali tentang nama, istilah, ide, gejala, rumus-rumus dan sebagainya, tanpa mengharapkan kemampuan untuk menggunakannya. Pengetahuan atau ingatan ini merupakan proses berpikir yang paling rendah.
- b) Pemahaman (*comprehension*) adalah kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu setelah sesuatu itu diketahui dan diingat. Dengan kata lain, memahami adalah mengetahui tentang sesuatu dan dapat melihatnya dari berbagai segi.
- c) Penerapan (*application*) adalah kesanggupan seseorang untuk menerapkan atau menggunakan ide-ide umum, tata cara ataupun metode-metode, prinsip-prinsip, rumus-rumus, teori-teori dan sebagainya, dalam situasi yang baru dan konkret. Aplikasi atau penerapan ini adalah merupakan proses berpikir setingkat lebih tinggi dari pemahaman.
- d) Analisis (*analysis*) mencakup kemampuan untuk merinci suatu kesatuan kedalam bagian-bagian sehingga struktur keseluruhan atau organisasinya dapat dipahami dengan baik.
- e) Sintesis (*synthesis*) adalah kemampuan seseorang untuk merinci atau menguraikan suatu bahan atau keadaan menurut bagian-bagian yang lebih kecil dan mampu memahami hubungan di antara bagian-bagian atau faktor-faktor

yang satu dengan faktor-faktor yang lainnya. Sintesis merupakan suatu proses yang memadukan bagian-bagian atau unsur- unsur secara logis, sehingga menjelma menjadi suatu pola yang berstruktur atau berbentuk pola baru. Jenjang sintesis kedudukannya lebih tinggi setingkat dari analisis.

- f) Evaluasi (*evaluation*) adalah merupakan jenjang berpikir paling tinggi dalam ranah kognitif menurut Bloom dkk (2016) Penilaian atau evaluasi disini merupakan kemampuan seseorang untuk membuat pertimbangan terhadap suatu situasi, nilai, atau ide, misalnya jika seseorang dihadapkan pada beberapa pilihan, maka ia akan mampu memilih satu pilihan yang terbaik, sesuai dengan patokan atau kriteria yang ada.

3) Kemampuan Psikomotorik

Keterampilan motorik (*motor skills*) berkaitan dengan serangkaian gerak-gerak jasmaniah dalam urutan tertentu dengan mengadakan koordinasi antara gerak-gerak berbagai anggota badan secara terpadu. Winkel (2017) memaparkan: “Biarpun belajar keterampilan motoric mengutamakan gerakan-gerakan seluruh otot, urat-urat dan persendian dalam tubuh, namun diperlukan pengamatan melalui alat-alat indera dan pengolahan secara kognitif yang melibatkan pengetahuan dan pemahaman”. Keterampilan motorik tidak hanya menuntut kemampuan untuk merangkaian gerak jasmaniah tetapi juga memerlukan aktivitas

mental/psychis (aktivitas kognitif) supaya terbentuk suatu koordinasi gerakan secara terpadu, sehingga disebut kemampuan psikomotorik. Lebih lanjut Winkel (2017) menjelaskan bahwa dalam belajar keterampilan motorik terdapat dua fase, yakni fase kognitif dan fase fiksasi. Selama pembentukan prosedur diperoleh pengetahuan deklaratif (termasuk pengetahuan prosedural seperti konsep dan kaidah dalam bentuk pengetahuan deklaratif) mengenai urutan langkah-langkah opsional atau urutan yang harus dibuat. Inilah yang di atas yang disebut “fase kognitif” dalam belajar keterampilan motorik. Kemudian rangkaian gerak-gerak mulai dilaksanakan secara pelan-pelan dahulu, dengan dituntun oleh pengetahuan prosedural, sampai semua gerakan mulai berlangsung lebih lancar dan akhirnya keseluruhan urutan gerak-gerak berjalan sangat lancar. Inilah yang disebut “fase fiksasi”, yang baru berakhir bila program gerak jasmani berjalan otomatis tanpa disertai taraf kesadaran yang tinggi. Winkel (2017) juga kemudian mengklasifikasikan ranah psikomotorik dalam tujuh jenjang, sebagai berikut:

- a) Persepsi (*perception*), mencakup kemampuan untuk mengadakan diskriminasi yang tepat antara dua perangsang atau lebih, berdasarkan perbedaan antara ciri-ciri fisik yang khas pada masing-masing rangsangan.

- b) Kesiapan (*set*), mencakup kemampuan untuk menempatkan dirinya dalam keadaan akan memulai gerakan atau rangkaian gerakan.
- c) Gerakan terbimbing (*guided response*), mencakup kemampuan untuk melakukan suatu rangkaian gerak-gerak sesuai dengan contoh yang diberikan (imitasi).
- d) Gerakan yang terbiasa (*mechanical response*), mencakup kemampuan untuk melakukan suatu rangkaian gerak-gerak dengan lancar karena sudah dilatih secukupnya tanpa memperhatikan lagi contoh yang diberikan.
- e) Gerakan yang kompleks (*complex response*), mencakup kemampuan untuk melaksanakan suatu keterampilan yang terdiri atas beberapa komponen dengan lancar, tepat dan efisien.
- f) Penyesuaian pola gerakan (*adjustment*), mencakup kemampuan untuk mengadakan perubahan dan penyesuaian pola gerak-gerak dengan kondisi setempat atau dengan menunjukkan suatu taraf keterampilan yang telah mencapai kemahiran.
- g) Kreativitas (*creativity*), mencakup kemampuan untuk melahirkan pola-pola gerak-gerak yang baru, seluruhnya atas dasar prakarsa dan inisiatif sendiri

c. Faktor yang Mempengaruhi Ability

Kemampuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, Michael Zwell (2000) dalam Wibowo (2012) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan, yaitu:

1) Keyakinan dan Nilai-nilai Keyakinan

Keyakinan seseorang terhadap dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran yang positif tentang dirinya maupun orang lain maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berpikir kedepan.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kemampuan. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individu

3) Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen kemampuan yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya dengan pengalaman.

4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya untuk berubah, tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah kapan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kemampuan. Takut untuk membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi inisiatif dari seorang pegawai.

6) Kemampuan Intelektual

Kemampuan tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

d. Dimensi dan Indikator Ability

Dimensi dan indikator dalam *ability*, penulis mengambil teori kemampuan menurut Spencer dalam Moeheriono (2014) yang digunakan sebagai operasionalisasi variabel yang diuraikan sebagai berikut :

1) Watak

Indikatornya seperti memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi.

2) Motif

Indikatornya seperti memberikan dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai.

3) Konsep Diri

Indikatornya seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa, dan perilaku yang baik di dalam instansi

4) Pengetahuan

Indikatornya seperti dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi.

5) Keterampilan

Indikatornya seperti dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya, Anoraga (2009).

Sugiyanto (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan

eksternal perusahaan. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Sugiyanto (2010) pada pokoknya motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang tercakup di dalam situasi kerja dan memenuhi kebutuhan dan tujuan-tujuan staf. Motivasi ini sering juga disebut motivasi murni, yakni motivasi yang sebenarnya timbul dari dalam diri sendiri. Motivasi ini timbul tanpa pengaruh dari luar. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang hidup dalam diri individu dan berguna dalam situasi kerja yang fungsional. Dalam hal ini pujian atau hadiah atau sejenisnya tidak diperlukan karena tidak akan menyebabkan individu bekerja untuk mendapatkan pujian atau hadiah itu. Faktor intrinsik yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa :

- a) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- b) Kemajuan (*advancement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
- c) Tanggung jawab (*responsibility*). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepadaseorang tenaga kerja.

d) Pengakuan (*recognition*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.

e) Pencapaian (*achievement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar. Motivasi ekstrinsik tetap diperlukan sebab tidak semua pekerjaan dapat menarik minat bawahan atau sesuai dengan kebutuhan. Dalam keadaan ini motivasi terhadap pekerjaan perlu dibangkitkan oleh manajer agar mereka mau dan ingin bekerja secara lebih baik. Faktor ekstrinsik yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:

a) Administrasi dan kebijakan perusahaan. Tingkat kesesuaian yang di rasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b) Penyeliaan. Tingkat kewajaran penyelia dirasakan yang oleh tenaga kerja.

c) Gaji. Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

d) Hubungan antar pribadi. Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

e) Kondisi kerja. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

Sedangkan menurut Winardi (2014) mengungkapkan ada tiga jenis motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu :

- a) Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya
- b) Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- c) Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Wirawan (2013) mengemukakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- 1) Faktor Motivasi: Faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- 2) Faktor penyehat: Faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan

ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

- 3) Supervise: Merupakan upaya perbaikan dan pengembangan kinerja yang profesional dalam menangani para peserta didik. Supervisi secara historis pada mulanya diterapkan sebagai konsep supervisi, supervisi yang tradisional yaitu pekerjaan mengawasi dalam arti kata mencari kesalahan dengan tujuan untuk memperbaiki. Perilaku supervisi yang tradisional ini sebagai tugas mematai-matai untuk menemukan kesalahan. Kesalahan yang ditemukan diperbaiki dan ditindak lanjuti untuk mendapat hasil yang sempurna dalam sebuah pengawasan.
- 4) Hubungan interpersonal: Hubungan interpersonal adalah ikatan kuat diantara dua atau lebih orang. Daya tarik diantara individu-individu membawa mereka dekat kepada satu sama lain dan pada akhirnya menghasilkan hubungan interpersonal yang kuat. Bentuk-bentuk hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal bisa berkembang diantara individu-individu yang bekerja bersama di dalam organisasi yang sama, orang-orang yang bekerja di dalam tim yang sama, hubungan antara seorang pria dan seorang wanita (percintaan, pernikahan), hubungan antara para anggota keluarga dan sanak saudara, hubungan antara seorang anak dengan orangtuanya, hubungan antara teman-teman.

- 5) Kondisi kerja fisik: Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- 6) Gaji: Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi, dan karenanya disebut dengan biaya personel atau biaya gaji. Dalam akuntansi, gaji dicatat dalam akun gaji.
- 7) Kebijakan dan praktik perusahaan: Kebijakan yang ditetapkan dalam organisasi beserta praktiknya mempengaruhi perilaku kelompok maupun individu didalam tubuh organisasi. Setiap

individu dan kelompok akan memiliki persepsi dan penilaian yang berbeda terhadap suatu bentuk kebijakan dan praktik MSDM. Kekecewaan maupun tekanan yang mungkin timbul akibat persepsi dan penilaian terhadap suatu bentuk kebijakan akan memunculkan bentuk-bentuk perilaku yang akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja organisasi yang diantaranya tercermin dari meningkatnya ketidakhadiran, meningkatnya *turnover*, dan penurunan produktivitas individu atau kelompok.

- 8) Benefit dan sekuritas pekerjaan: Adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum dimana setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan tersebut timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Sekuritas dan benefit mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; dan kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan. Pemberian sekuritas atau benefit dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

d. Teori – teori Motivasi

Teori motivasi sering diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu teori isi dan teori proses. Teori isi atau disebut juga teori kebutuhan adalah teori yang menyangkut hal-hal yang berkenaan dengan kebutuhan yang mendasari seseorang untuk berperilaku atau memusatkan pada apa-apa yang menyebabkan perilaku tersebut. Yang termasuk didalam teori isi diantaranya: 1) teori hierarki kebutuhan dari Abraham H. Maslow. 2) teori motivasi dua faktor dari Frederick Herzberg. 3) teori motivasi prestasi dari David McClelland, dan 4) teori ERG dari Alderfer. Sedangkan teori proses memusatkan pada bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan proses dimulainya hasrat seseorang untuk berperilaku. Yang termasuk didalam teori proses ini diantaranya: 1) teori penghargaan dari Victor H. Vroom, dan 2) teori keadilan dari Adam Smith. Teori-teori isi dalam motivasi:

1) Teori Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow

Maslow mendasarkan konsep hierarki kebutuhan pada dua prinsip. Pertama, kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi. Kedua, suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku. Menurut Maslow, kebutuhan manusia terbagi menjadi lima tingkatan yaitu : kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan aktualisasi diri. Dalam tingkatan tersebut, kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisiologis,

seperti sandang, pangan dan papan dan sebagainya. Setelah kebutuhan pertama terpuaskan, kebutuhan lebih tinggi berikutnya akan menjadi kebutuhan utama yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ketiga akan muncul setelah kebutuhan kedua terpuaskan. Proses ini akan terus sampai terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri.

2) Teori Motivasi Prestasi David Mc Clelland

David Mc Clelland mengemukakan ada korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dan prestasi dan sukses pelaksanaan. Menurutnya ada tiga dorongan mendasar dalam diri orang yang termotivasi, yaitu: Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan kekuatan (*need for power*), kebutuhan untuk berprestasi (*need for affiliation*). Teori David Mc Clelland menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi merupakan dorongan yang kuat untuk berhasil atau unggul berkaitan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Orang dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi cenderung untuk menetapkan sasaran cukup sulit bagi mereka sendiri dengan mengambil resiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran itu. Dengan demikian orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi akan cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, orang dengan kebutuhan berprestasi rendah cenderung berprestasi jelek dalam situasi kerja yang sama. Kebutuhan untuk berafiliasi yaitu orang ingin berarti di sekeliling rekan kerjanya. Kebutuhan terhadap kekuatan menyangkut dengan

tingkat kendali yang diinginkan seseorang atau situasi yang dihadapinya.

3) Teori Motivasi ERG Alderfer

Alferder menyatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang melandasi motivasi seseorang. Teori ini juga merupakan penyempurnaan dari teori hierarki kebutuhan dari A.H. Maslow, Alferder mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

- a) Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*), merupakan kebutuhan manusia untuk bertahan hidup atau mempertahankan eksistensinya. Berhubungan dengan kebutuhan dasar dari teori Maslow kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.
- b) Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*), menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*). Berhubungan dengan kebutuhan sosial dari teori Maslow.
- c) Kebutuhan akan kemajuan (*growth needs*), adalah keinginan intrinsik dari dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya. Dalam teori Maslow erat kaitannya dengan kebutuhan akan harga diri.

e. Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Terdapat beberapa teknik memotivasi pegawai menurut Mangkunegara

(2000), yaitu :

1) Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja dan tidak mungkin memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawainya. Kebutuhan dasar manusia menurut Maslow dalam Mangkunegara (2000) adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai tersebut mengalami konflik diri, keluarga, dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja, dengan demikian jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja pegawai.

2) Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstrologis. Teknik ini dirumuskan “AIDDAS” *Attention* (Perhatian), *Interest* (Minat), *Desire* (Hasrat), *Decision* (Keputusan), *Action* (Tindakan), *Satisfaction* (Kepuasan). Terpuhinya faktor dari dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan faktor dari luar pekerjaan akan menghilangkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya semangat kerja dan kinerja.

f. Tujuan Motivasi

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi tersebut menurut Anoraga (2009) adalah yaitu:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- 12) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan.
- 13) Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.
- 14) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

g. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Zameer, dkk (2014), motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, indikator dari motivasi kerja menurut mereka ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu:

1) *Monetary motivational*, yang mencakup:

- a) Gaji: Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gajisesuaidengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaanbaik karyawan meningkat. Sistem upah dalam ilmu ekonomi, yaitu: sistem upah menurut waktu, sistem upah menurut satuan hasil, sistem upah borongan, sistem upah partisipasi atau biasa disebut upah bonus, sistem mitra usaha, sistem upah skala berubah atau sliding scale. Gaji juga termasuk kepada kebutuhan fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b) Bonus: Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2) *Non-monetary motivational* yang mencakup:

- A. Jaminan kesejahteraan karyawan. Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.

- B. Perasaan aman memiliki pekerjaan. Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- C. Promosi. Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, Mangkunegara (2013). Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Moehariono (2010) menyimpulkan pengertian kinerja adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Dalam kinerja terdapat bentuk hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Robins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Di dalam kinerja karyawan terdapat suatu tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas dalam

organisasi. Selain itu, kinerja juga menunjukkan sejauhmana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil yang dapat dicapai oleh suatu organisasi. Dengan demikian dapat dilihat bahwa kinerja suatu organisasi harus memenuhi fungsi serta aturan yang ditetapkan bagi pencapaian tujuan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

1) Ability

Kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Karyawan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Widodo (2015) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Sasaran

Adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai. Sasaran Perusahaan adalah menetapkan apa yang ingin coba dicapai perusahaan dalam menjalankan bisnis operasionalnya. Di dalam menetapkan

sasaran hendaknya menggunakan prinsip *SMART*. *Specific*: Sasaran harus menyatakan persisnya apa yang ingin dicapai. *Measurable*: Suatu sasaran harus dapat diukur sehingga memungkinkan untuk menentukan apakah sasaran tersebut telah dicapai. *Achievable*: Sasaran harus realistis sesuai dengan keadaan dimana sasaran tersebut ditetapkan dan sesuai dengan sumber daya yang tersedia untuk kegiatannya. *Relevant*: Sasaran hasil harus relevan bagi orang yang bertanggung jawab untuk mencapai keberhasilannya. *TimeBound*: Sasaran hasil harus menetapkan batasan waktu untuk mencapainya. Batas waktu sasaran tersebut juga harus realistis.

2) Standar

Standar teknis, adalah suatu norma atau persyaratan yang biasanya berupa suatu dokumen formal yang menciptakan kriteria, metode, proses, dan praktik rekayasa atau teknis yang seragam. Suatu standar dapat pula berupa suatu artefak atau perangkat formal lain yang digunakan untuk kalibrasi. Dan untuk melihat apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.

3) Umpan balik

Umpan balik adalah sesuatu yang mengacu pada informasi yang memberitahu karyawan tentang seberapa baik prestasi kerja yang telah dicapai selama bekerja. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan

kinerja. Umpan balik timbul dari pekerjaan itu sendiri, atasan atau penyelia, dan karyawan lainnya. Lebih lanjut para karyawan perlu mengetahui seberapa baik prestasi yang telah dilakukan dalam jangka waktu karyawan sesering mungkin karena karyawan mengetahui bahwa prestasi itu memang berbeda-beda dan salah satu cara untuk mengadakan penyesuaian adalah mengetahui bagaimana prestasi karyawan sekarang. Selain itu untuk mengetahui tingkat dimana karyawan mendapat umpan balik dari pengetahuan mengenai hasil dari pekerjaannya. Gagasan atau kata-kata umpan balik yang cukup sederhana akan sangat penting dan berarti bagi karyawan, terlebih apabila diwujudkan dalam bentuk hadiah atau bonus. Mereka perlu mengetahui seberapa baik prestasi mereka. Karena mereka menyadari bahwa prestasi itu memang tidak akan bisa sama antara satu dengan yang lain. Maka dengan sendirinya karyawan tersebut dapat melakukan penyesuaian diri melalui proses perolehan atau pembentukan keahlian.

4) Peluang

Bagaimana perusahaan mampu memberi kesempatan karyawan-karyawannya untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran. Peluang yang dimaksud disini merupakan peluang untuk berprestasi. Tugas yang dibebankan kepada bawahan pada umumnya mendapat prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika bawahan dihindari oleh atasan

karena atasan tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, maka pegawai akan terhambat dalam pencapaian prestasi.

5) Sarana

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan untuk mencapai maksud dan tujuan dari suatu proses produksi. Sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

6) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Kompetensi dapat tumbuh dengan karyawan di beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.

7) Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran

sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2014), ada enam kriteria dalam kinerja diantaranya:

1) Kualitas Kerja

Pengertian kualitas kerja adalah hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dan eberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang

diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar atau rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output. Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan Sumber Daya Organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, efektifitas kerja, persepsi karyawan dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang ditentukan perusahaan. Efektivitas diukur dari seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit.

5) Kemandirian

Adalah tingkat seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas, atau keterlibatan pengawas mencampuri kerja karyawan untuk menghindari hasil yang merugikan. Kemandirian akan diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab karyawan itu sendiri.

6) Komitmen Kerja

Merupakan tingkat karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan perusahaan dan tanggung jawab, loyalitas terhadap perusahaan.

d. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

- 1) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi.
- 2) Penyesuaian gaji yang dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- 3) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.

- 4) Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada karyawan, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi para karyawan.
- 5) Dapat membantu karyawan mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian kinerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.
- 6) Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya kinerja karyawan secara keseluruhan, akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak.

B. Penelitian Terdahulu

Ika Widiastuti (2018) meneliti dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) Terhadap Kinerja Pegawai di dinas Pendidikan Kota Bandung. Hasil yang diperoleh dari penelitian adalah secara simultan, Kemampuan Kerja (Ability) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan pengaruh sebesar 53%, dan sisanya sebesar 47% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Demikian pula secara parsial, Ability mengarahkan dan Ability dukungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa antara Ability dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah hubungan yang positif.

Meri Oposmal, (2013) Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path*

analysis). Kesimpulan pada penelitian adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Ability terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fungsi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Artinya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

N Lilis Suryani (2016) Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) Terhadap Kinerja Terhadap Pegawai Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian survey melalui teknik wawancara, kuisioner, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang selatan yang berjumlah 70 pegawai. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan analisis data kuantitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Kemampuan Kerja (Ability) terhadap kinerja. Artinya kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan.

H. Zulkifli, dkk (2016) meneliti dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Rawas. Penelitian mengambil populasi dari pegawai negeri sipil pada Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 51 orang. Metodologi penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan

Kemampuan Kerja (Ability) dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kedudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Rawas.

Rion Wishbay dan Kurniawaty Fitri (2014) penelitian ini berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru. Populasi adalah seluruh pegawai yang berjumlah 167 orang sedangkan sampel size sebanyak 63 orang dengan metodologi penelitian yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja (Ability) dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula halnya Kemampuan kerja (Ability) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru.

SyazhashahPutra Bahrum, Ingrid Wahyuni Sinaga (2015). Penelitian berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). Analisis penelitian dilakukan dengan metodologi regresi linier berganda. Hasil dari penelitian yaitu ada pengaruh antara Kemampuan Kerja (Ability) (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dan ada pengaruh antara motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Pegawai Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Ability yang melayani, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, apakah Kemampuan Kerja

(Ability) dan kompensasi yang melayani berpengaruh terhadap komitmen organisasional, apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Komisi Penanggulangan Aids di 35 Kabupaten dan Kota di Jawa Tengah yang berjumlah 140 pegawai dan juga Komisi Penanggulangan Aids Propinsi Jawa Tengah yang berjumlah 12 orang. Jadi total populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 152 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel digunakan adalah dengan menggunakan sensus sampling yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ability yang melayani berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai Komisi Penanggulangan AIDS Jawa Tengah, kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi pegawai Komisi Penanggulangan AIDS Jawa Tengah, Kemampuan Kerja (Ability) yang melayani berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada Komisi Penanggulangan AIDS Jawa Tengah, motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada Komisi Penanggulangan AIDS Jawa Tengah, motivasi terbukti memediasi pengaruh Ability yang melayani terhadap komitmen organisasional.

Secara ringkas peneltian terdahulu dibuat dalam Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Ika Widiastuti (2018)	Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) Terhadap Kinerja Pegawai di dinas Pendidikan Kota Bandung	Regresi Linear Berganda	Kemampuan Kerja (Ability) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,
2	Meri Oposmal	Pengaruh	Analisis	Terdapat pengaruh

	(2013)	Kemampuan Kerja (Ability) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang	jalur	positif dan signifikan antara Ability dan motivasi terhadap kinerja karyawan
3	N Lilis Suryani (2016)	Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) Terhadap Pegawai Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanggerang Selatan	Analisis regresi	Kemampuan Kerja (Ability) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan.
4	H. Zulkifli, dkk (2016)	Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Rawas	Regresi Linear Berganda	Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan Kemampuan Kerja (Ability) dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kedudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Rawas.
5	Rion Wishbay dan Kurniawaty Fitri (2014)	Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru.	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja (Ability) dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula halnya Ability secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi secara parsial berpengaruh

				signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru.
6	SyazhashahPutra Bahrum, Ingrid Wahyuni Sinaga (2015).	Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun).	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian yaitu ada pengaruh antara Kemampuan Kerja (Ability) (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dan ada pengaruh antara motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).
7	Shinta Ratnawati	Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Pegawai Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Provinsi Jawa Tengah		Kemampuan Kerja (Ability) yang melayani berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai Komisi Penanggulangan AIDS Jawa Tengah, motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada Komisi Penanggulangan AIDS Jawa Tengah, motivasi terbukti memediasi pengaruh Ability yang melayani terhadap komitmen organisasional.

C. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan dalam penelitian dan penulisan yang pada akhirnya dapat diketahui variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah Kemampuan Kerja (Ability) dan motivasi kerja sebagai independen atau bebas. Sedangkan dependen atau terikat adalah kinerja karyawan. Kerangka konseptual ini dapat digunakan sebagai berikut:

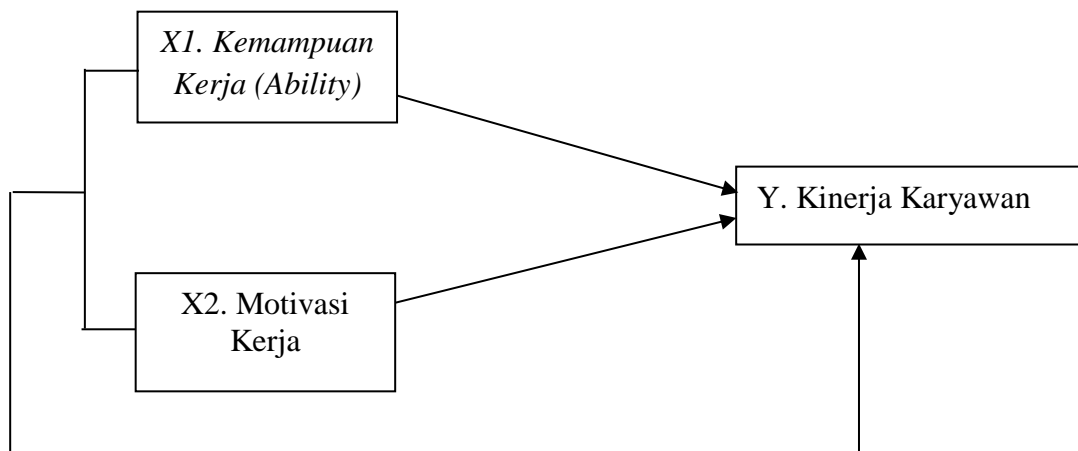
1. Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010) Tiga pengertian dari Ability yaitu: Dari seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dituntut kemampuan tertentu yang tidak dimiliki oleh SDM lainnya dalam organisasi. Keikutsertaan sebagai elemen penting dalam menjalankan Ability, dan kemampuan mengubah” egosentrisme” para bawahan menjadi organisasi sentrisme. Menurut Sutrisno (2010) Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan, Ability secara efektif pula. Dalam penelitian Ika Widiastuti (2018), Meri Oposmal, dkk (2013), N Lilis Suryani (2016) dinyatakan bahwa Ability memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sugiyanto (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan.

Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Dalam penelitian H. Zulkifli, dkk (2016), Rion Wishbay dan Kurniawaty Fitri (2014), SyazhashahPutra Bahrum, Inggrid Wahyuni Sinaga (2015) menghasilkan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan yang merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah, seperti berikut:

1. H_1 : Kemampuan Kerja (Ability) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan.
2. H_2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan.
3. H_3 : Kemampuan Kerja (Ability) dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan metode yang digunakan penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Juliandi (2014) menyatakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis, dan dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam. Menurut Arikunto (2014) penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau untuk menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek peneliti. Sifat penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Sugiyono (2012), menyatakan bahwa, penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lainnya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan yang beralamat di JL. Raya Tanjung Morawa KM. 10 Medan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Januari 2019 sampai dengan Mei 2019.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Jadwal Kegiatan	Bulan																					
		Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019				April 2019				Mei 2019					
		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	Seminar Proposal					■																	
4	Perbaikan Acc Proposal						■																
5	Pengolahan Data							■	■	■													
6	Penyusunan Skripsi									■	■	■	■	■									
7	Bimbingan Acc Skripsi													■	■	■	■	■					
8	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■		

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan definisi praktis operasional tentang variabel atau istilah lain dalam penelitian yang dipandang penting. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Dependen (*Dependent Variable*) atau Variabel Terikat

Merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model, Ferdinand (2014). Penelitian ini menggunakan variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Independen (*Independent Variable*) atau Variabel Bebas

Merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif, Ferdinand (2014).

Variabel independen dalam penelitian ini:

- a. Kemampuan Kerja (Ability) (X₁)
- b. Motivasi kerja (X₂)

Untuk lebih memperjelas operasionalisasi variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Kemampuan Kerja (Ability) (X1)	Donald Sardiman (2013) kemampuan berasal dari kata mampu yang mempunyai arti dapat atau bisa. Kemampuan juga disebut kompetensi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya pikiran dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.	Moeheriono (2014) : 1. Watak 2. Motif 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.	Zameer, dkk (2014): 1. <i>Monetary motivational</i> 2. <i>Non-monetary motivational</i>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Moeheriono (2010) menyimpulkan pengertian kinerja adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.	Robbins (2014): 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja	Likert

D. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

Populasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek yang dikenakan investigasi oleh peneliti, sedangkan sampel adalah sebuah subset dari populasi yang terdiri dari sejumlah elemen dari populasi ditarik sebagai sampel melalui mekanisme tertentu dengan tujuan tertentu. Elemen-elemen yang ditarik dari populasi akan disebut sampel apabila karakteristik yang dimiliki oleh gabungan seluruh elemen-elemen yang ditarik tersebut merepresentasikan karakteristik dari populasi, Sinulingga (2016). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Medan berjumlah 64 orang. Besarnya sampel yang digunakan sebanyak jumlah populasi, sehingga penelitian ini menggunakan sampel penelitian sensus.

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara mencari/menggalinya secara langsung dari sumbernya oleh peneliti bersangkutan, Sinulingga (2016). Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh dari objek penelitian seperti arsip bagian pengelolaan pegawai, data mengenai jumlah karyawan dan profil PT. United Tractors Tbk Cabang Medan yang beralamat di JL. Raya Tanjung Morawa KM. 10 Medan.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang telah dikumpulkan dan diolah pihak lain sehingga tidak perlu lagi digali/dicari oleh peneliti bersangkutan tetapi hanya mengumpulkan, Sinulingga (2016). Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari jurnal-jurnal yang ada hubungannya dengan penelitian-penelitian terdahulu.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan secara langsung pada objek yang diteliti, atau sekumpulan aktivitas sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi terlebih dahulu dengan objek yang diteliti, Sinulingga (2016).

Wawancara ini ditujukan kepada anggota organisasi PT. United Tractors Tbk Cabang Medan.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan data yang sudah tersedia tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian, berupa dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian, Sinulingga (2016). Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang di peroleh dari PT. United Tractors Tbk Cabang Medan. Seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi, data absensi karyawan, pelaksanaan kegiatan perusahaan dan lain sebagainya.

3. Angket/ Kuisisioner

Kuisisioner ialah suatu bentuk instrumen pengumpulan data dalam format pertanyaan tertulis yang dilengkapi dengan kolom dimana responden akan menuliskan jawaban atas pertanyaan yang diarahkan kepadanya.

Dibandingkan dengan dua instrumen pengumpulan data lainnya, kuisisioner adalah instrumen yang memiliki mekanisme yang efisien jika si peneliti

mengetahui secara baik apa yang dibutuhkannya dan bagaimana mengukur variabel yang diinginkan, Sinulingga (2016). Persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti dengan pengukuran skala likert yang mengandung pilihan jawaban seperti berikut:

Tabel 3.3
Skor Berdasarkan Skala Likert

Pertanyaan/Pernyataan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (SS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan dan kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/ benar maka hasil pengukurang pun kemungkinan akan benar. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor-skor suatu item angket dengan totalnya untuk mengetahui apakah angket memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} . Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan valid, Juliandi (2014). Pengujian ini dilakukan terhadap 30 pegawai di PT. Kereta Api (Persero) Tbk Medan.

2. Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan

kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Sunyoto, 2013).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot, histogram dan uji KS. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot. Sedangkan grafik histogram ditunjukkan dengan kurva melengkung membentuk lonceng sempurna, Juliandi (2014).

b. Uji Multikolinieritas

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi *VIF* maka semakin rendah *Tolerance*. Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen, Juliandi (2014).

c. Uji Heteroskedastisitas

Ujiheteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varians yang berbeda antar observasi satu

ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik *scatter plot* pada *output* SPSS, dimana menurut Duwi Priyatno (2013) ketentuannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat Ghazali (2014). Metode ini menghubungkan satu variabel dependen dengan banyak variabel independen. Ketepatan regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*-nya. Model analisis yang dikembangkan dalam penelitian ini tergambar dari persamaan antara variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y), dan variabel bebas, yaitu Kemampuan Kerja (Ability) (X_1), Motivasi Kerja (X_2). Model pengaruh kinerja karyawan dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X_1 = Kemampuan Kerja (Ability)
- X_2 = Motivasi Kerja

b_1, b_2 = Koefisien Regresi
 e = *Standard Error*

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Ketepatan regresi dari sampel penelitian dalam menaksir nilai actual dapat diukur dari *goodness of fit* nya. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, Ghozali (2014).

6. Uji Hipotesis

Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dengan nilai uji F Statistik untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Kemudian, uji t statistik digunakan menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima, Ghozali (2014).

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara terpisah

atau parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri atas Ability, motivasi kerja pada kinerja pegawai yang merupakan variabel dependennya. Kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut:

- 1) $H_0: \beta_i \leq 0$ Artinya secara parsial variabel independen (Kemampuan Kerja (Ability), motivasi kerja) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) $H_1: \beta_i > 0$ Artinya secara parsial variabel independen (Kemampuan Kerja (Ability), motivasi kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria Penarikan Keputusan:

- 1) Terima H_0 bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ signifikan $t \geq \alpha$ 0,05.
- 2) Tolak H_0 (Terima H_1) bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $t < \alpha$ 0,05.

b. Pengujian Secara Serempak/ Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terkait (Y). Bentuk Pengujian yaitu: $H_0: \beta_1 \beta_2 \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) $H_0: \beta_2 = 0$ Artinya secara serempak Kemampuan Kerja (Ability), motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) H_1 : Minimal satu $\beta_i \neq 0$, Artinya secara serempak (Kemampuan Kerja (Ability), motivasi kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria Penarikan Kesimpulan:

- 1) Terima H_0 bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau signifikan $F \geq \alpha 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (Terima H_1) bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $F < \alpha 0,05$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

United Tractors (UT/Perusahaan) adalah distributor peralatan berat terbesar dan terkemuka di Indonesia yang menyediakan produk-produk dari merek ternama dunia seperti Komatsu, UD Trucks, Scania, Bomag, Tadano, dan Komatsu Forest. United Tractors adalah perusahaan dengan sejarah panjang. Didirikan pada 13 Oktober 1972, UT melaksanakan penawaran umum saham perdana di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya pada 19 September 1989 menggunakan nama PT United Tractors Tbk (UNTR), dengan PT Astra International Tbk sebagai pemegang saham mayoritas. Penawaran umum saham perdana ini menandai komitmen United Tractors untuk menjadi perusahaan kelas dunia berbasis solusi di bidang alat berat, pertambangan dan energi guna memberi manfaat bagi para pemangku kepentingan.

Pada tahun 1976 lahir cabang pertama PT United Tractors Tbk yaitu cabang Medan, Balikpapan, Samarinda, Ambon, Banjarmasin, Ujung pandang, Tarakan, dan Pekanbaru. Dengan adanya perusahaan yang berdiri di cabang-cabang ini semakin memperlihatkan bahwa PT United Tractors Tbk mengalami peningkatan yang signifikan. Peningkatan usaha tersebut menyebabkan perusahaan membutuhkan kantor, *warehouse*, dan *workshop* baru yang lebih besar dan luas.

Sepanjang tahun 1970, PT United Tractors Tbk yang telah mengembangkan industri pada area seluas 20 hektar yang beralamat di Jalan Raya Bekasi Km. 22, Cakung Jakarta Timur, terus membangun reputasi pemasar yang paling

berorientasi ke *service* atau *product support*. Untuk memenuhi kebutuhan pasar, sejak tahun 1981 PT United Tractors Tbk mulai melangkah di bidang produksi. Tujuannya adalah untuk mewujudkan dan meningkatkan pelayanan umum kepada masyarakat di bidang sarana pasar, meningkatkan pendapatan asli daerah dan mencapai kepuasan pelanggan serta mengoptimalkan investasi yang di tanamkan melalui produk yang diberikan.

Saat ini jaringan distribusi kami mencakup 19 kantor cabang, 22 kantor pendukung, dan 11 kantor perwakilan di seluruh penjuru negeri. Tidak puas hanya menjadi distributor peralatan berat terbesar di Indonesia, perusahaan juga memainkan peran aktif di bidang kontraktor penambangan dan baru-baru ini telah memulai usaha pertambangan batu bara. UT menjalankan berbagai bisnisnya melalui tiga unit usaha yaitu Mesin Konstruksi, Kontraktor Penambangan dan Pertambangan. Pada tahun 1983, melalui anak perusahaan PT United Tractors Pandu Engineering (UTPE), United Tractors masuk ke bisnis rekayasa dan pembuatan komponen alat berat. Kemudian, melalui Komatsu Remanufacturing Asia (KRA) yang didirikan pada tahun 1997, dan PT Tekno Universal Reksajaya (UTR) yang berdiri pada tahun 2011, United Tractors juga masuk ke bidang jasa rekondisi mesin. Perseroan kemudian mendirikan PT Andalan Multi Kencana (AMK) pada tahun 2010 yang menjalankan usaha distribusi *commodity parts*. United Tractors juga membentuk beberapa anak perusahaan lain untuk menyediakan berbagai jenis produk dan jasa, termasuk PT Bina Pertiwi (BP), yang menyalurkan dan menyediakan jasa sewa traktor pertanian Kubota, Komatsu dan Kubota *generator*, mini *excavator* Komatsu, serta Komatsu *forklift*.

Sebagai perusahaan yang berbasis solusi, selain menyediakan produk alat berat dan suku cadang, United Tractors secara komprehensif juga menyediakan layanan berikut:

1. Rekomendasi alat berat yang optimal.
2. Program pemeriksaan mesin.
3. Program pemantauan alat berat.
4. Remanufaktur dan rekondisi.
5. Pelatihan untuk operator dan mekanik.
6. UT *Call* di nomor 500 072 (pusat layanan pelanggan).
7. *Guaranteed product support*.

United Tractors mendukung perusahaan-perusahaan tambang di Indonesia dengan menyediakan jasa penambangan melalui PT Pamapersada Nusantara (PAMA), yang didirikan pada tahun 1989. Memiliki kompetensi tinggi di bidang rancang tambang, eksplorasi, penggalian, pengangkutan melalui jalan darat, pengangkutan melalui sungai dan pengapalan, PAMA membantu pemilik tambang untuk memanfaatkan potensi sumber daya alam sejak dari proses awal studi kelayakan, pembangunan infrastruktur, eksploitasi hingga perluasan tambang. Layanan yang ditawarkan PAMA termasuk antara lain:

1. Desain pertambangan dan implementasi.
2. Penilaian dan studi kelayakan awal.
3. Pembangunan infrastruktur dan fasilitas tambang.
4. Pengupasan tanah dan penanganan limbah.
5. Produksi komersial bahan tambang.
6. Perluasan tambang atau fasilitas.

7. Reklamasi dan revegetasi.

8. Pengapalan dan pemasaran.

Beroperasi di proyek-proyek pertambangan batu bara utama di seluruh wilayah negeri, PAMA dikenal luas sebagai kontraktor penambangan batu bara terbesar dan terkemuka di Indonesia, termasuk anak-anak perusahaan di bawahnya yaitu PT Kalimantan Prima Persada (KPP), PT Pama Indo Mining (PIM) dan PT Multi Prima Universal (MPU). Dalam memperkuat keberadaan Perseroan dan secara strategis bagi kelangsungan bisnis masa depan, PAMA menyediakan layanan yang komprehensif dan mempertahankan produktivitas dan efisiensi yang tinggi dengan menetapkan target *zero accident* di semua wilayah operasi tambang. United Tractors menjalankan usaha pertambangan batu bara melalui anak usahanya, PT Tuah Turangga Agung (TTA). Sebagai induk dari unit usaha pertambangan, TTA memegang kepemilikan atas sejumlah konsesi tambang batu bara dengan perkiraan total cadangan sebesar 400 juta ton (*combined reserve*) yang terdiri dari batu bara kualitas menengah dan kualitas tinggi. Konsesi tambang tersebut diantaranya adalah PT Prima Multi Mineral (PMM), PT Agung Bara Prima (ABP), PT Asmin Bara Bronang (ABB), PT Asmin Bara Jaan (ABJ), PT Duta Sejahtera (DS), PT Duta Nurcahya (DN) dan PT Piranti Jaya Utama (PJU).

Sebagai perusahaan publik, PT United Tractors Tbk menyadari sepenuhnya bahwa perkembangan bisnis saat ini menuntut komitmen yang lebih kuat pada pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik. Sebagai bagian dari implementasi tata kelola perusahaan yang baik, unit Hubungan Investor (IR) memastikan bahwa para investor senantiasa mengetahui perkembangan penting yang terjadi, baik di

dalam Perseroan maupun lingkungan bisnis. Untuk itu IR mengadakan beberapa kegiatan di antaranya konferensi, pertemuan analis, kunjungan ke perusahaan, dan *conference call*.

Adapun gambar logo dari perusahaan distributor alat berat ini adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Logo PT United Tractors Tbk

Logo PT United Tractors Tbk berbentuk lingkaran mempunyai arti “keabadian”, “tanpa awal dan akhir”. Di dalam lingkaran bersimbolkan huruf U dan T, dimana huruf U adalah *united* yang mempunyai arti distributor sedangkan T adalah *tractors* yang artinya alat-alat berat. Warna dari tulisan UT diatas adalah warna kuning dan disesuaikan dengan warna unit alat-alat berat yang diproduksi.

Adapun keterangan tentang beberapa produk yang di distribusikan oleh United Tractors adalah antara lain :

1. Bomag

BOMAG BW 219 Single Drum Rollers merupakan produk pemimpin pasar yang tak adaandingannya. Alat pemadatan ini memanfaatkan teknologi terkini sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi dengan biaya operasional rendah. Aplikasi BOMAG BW 219 Single Drum Rollers adalah untuk pemadatan tanah pada pembangunan jalan, lapangan parkir, bangunan gedung, bandara dan bendungan. Produk ini tersedia dengan beberapa model, antara lain Model D-series, PD-series, dan H-series. Model D-series dengan *smooth drum* cocok untuk pemadatan pasir,

kerikil, batu hancur, dan tanah semi kohesif. Model PD-series dengan *pad foot drum* cocok untuk tanah kohesif dengan kadar air tinggi. Sedangkan model H-Series cocok untuk pemadatan tanah pada kemiringan yang curam. Produk ini juga multi fungsi karena *smooth drum* yang dimiliki dapat dapat dikonversi menjadi *pad foot drum* dengan melakukan penambahan komponen. Produk ini dirancang dengan model yang menyesuaikan kebutuhan pelanggan.

2. Tadano

Masuo Tadano adalah pendiri Tadano Ltd. yang memulai karirnya sebagai *steel fabricator* pada 1919 di Fujitsuka-Cho, Takamatsu, Japan. Pada tahun 1948, beliau mendirikan Tadano Ltd. dan memulai pabrik Cargo Handling Equipment pertama, yang kemudian meluas ke berbagai tanah industri perlengkapan. Pada 1955, Tadano memperkenalkan *truk crane hidrolik* pertama bernama OC-2 dengan kapasitas 2 ton khusus untuk dipasarkan di Jepang. Pada tahun 1960, Tadano dengan sukses membuat dan mengekspor contoh *truck crane hidrolik* untuk memenuhi pasar Indonesia. Pada tahun 1973 Tadano mulai mendirikan kantor cabang pertamanya di luar negeri. Pada tahun yang sama, PT United Tractors Tbk (UT) ditetapkan menjadi distributor resmi dari produk-produk Tadano Indonesia. Sejak saat itu Tadano berkembang bersama UT dan bersama-sama mendirikan posisi yang kuat di dunia internasional dalam bidang *crane hidrolik*.

3. Komatsu

Komatsu adalah perusahaan multinasional asal Jepang yang memproduksi alat berat seperti *hydraulic excavator, dump truck, bulldozer, wheel loader, motor grader*, dan sebagainya untuk digunakan di berbagai sektor pengguna alat berat seperti konstruksi, pertambangan, kehutanan, perkebunan dan industri. Nama perusahaan ini diambil dari nama kota Komatsu, Ishikawa di Jepang dan berdiri sejak tahun 1917. Sebagai salah satu perusahaan alat berat terbesar di dunia, pada tahun 1973 Komatsu menunjuk PT United Tractors Tbk sebagai distributor resmi di Indonesia. Pada hari Jumat tanggal 17 Januari 2014, PT United Tractors Tbk (UT) menggelar acara peluncuran produk baru articulated dump truck Komatsu HM400-3R yang diadakan di Hotel Gran Senyur Balikpapan, Kalimantan Timur. Acara tersebut dihadiri oleh Gidion Hasan Direktur UT, Iman Nurwahyu Direktur UT, jajaran manajemen UT dan para mitra usaha UT. Dalam acara tersebut UT tidak hanya memperkenalkan produk generasi terbaru Komatsu *articulated dump truck* kelas 40 ton yang tepat dipergunakan pada tambang berskala sedang sampai dengan besar, tetapi juga memperkenalkan jaminan layanan purna jual yang diberikan atau dikenal dengan sebutan UT *Guaranteed Product Support*. Keandalan dari Komatsu HM400-3R, telah diuji di beberapa area kerja kontraktor tambang terkemuka seperti PT Pamapersada Nusantara yang berlokasi di Bontang dan PT Surya Teknik Anugerah di Samarinda. Dari hasil uji coba yang telah dilakukan, HM400-3R terbukti memiliki kinerja yang lebih unggul dari generasi pendahulunya. Pada tanggal 17 Februari 2014, PT United Tractors Tbk (UT) menggelar sebuah acara gathering dengan mitra

usahanya di Grand Citra Hotel Karawang, Jawa Barat. Acara tersebut dihadiri oleh jajaran manajemen UT dan para mitra usaha UT area Jakarta dan Jawa Barat. Acara ini diselenggarakan dengan tujuan untuk menjalin hubungan lebih dekat lagi antara UT dan pelanggan. Dalam acara tersebut, secara komprehensif UT memperkenalkan revolusi terbaru dalam teknologi penggalian dan pembongkaran batu yaitu Komatsu Xcentrik Ripper dan Genuine Breaker JTHB210. Komatsu Xcentrik Ripper dan Genuine Breaker JTHB210 merupakan sebuah komponen yang dipergunakan pada alat berat Komatsu jenis excavator tipe PC200-8 New Generation dan PC300SE-8 New Generation khusus untuk proses penggalian dan pembongkaran batu. Dirancang menggunakan teknologi terkini, kedua produk tersebut tepat dipergunakan pada medan kerja pertambangan quarry. Performa luar biasa yang dimiliki mampu membuat pekerjaan di lapangan dapat terselesaikan secara efisien dengan resiko kerusakan yang rendah. Komatsu Xcentrik Ripper dan Genuine Breaker JTHB210 yang diperkenalkan kepada pelanggan merupakan wujud dari pelayanan UT untuk selalu mempersembahkan produk terbaik sehingga pelanggan dapat menjalankan operasional bisnis secara lebih mudah.

1. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi Perusahaan kelas dunia berbasis solusi dibidang Alat Berat, Pertambangan dan Energi, Untuk menciptakan manfaat bagi para pemegang kepentingan.

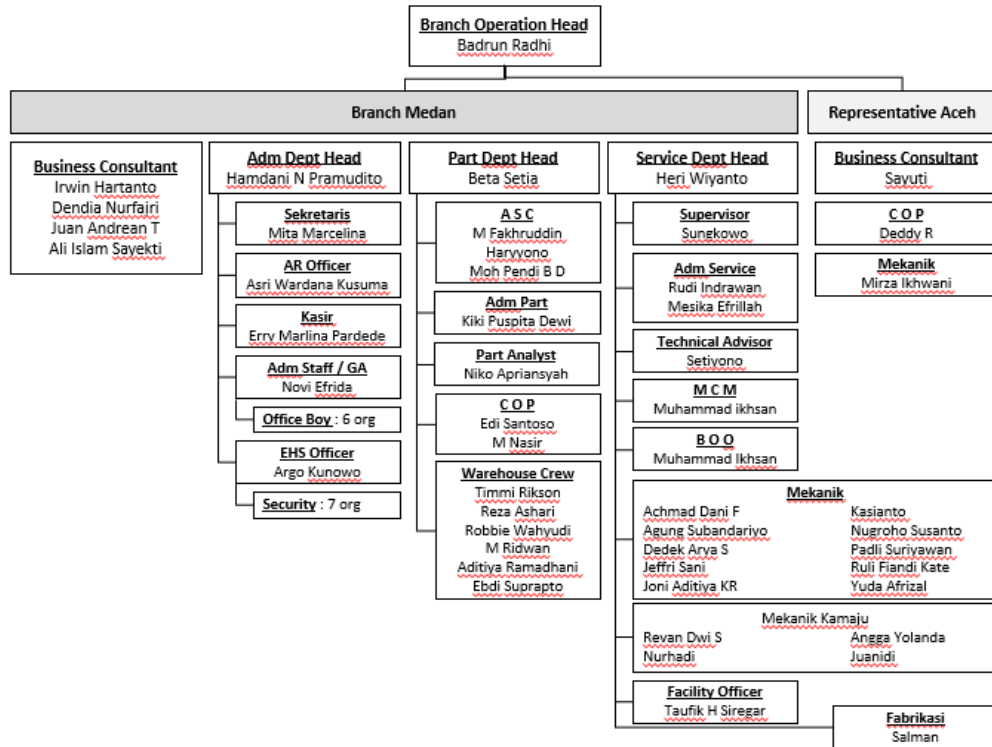
b. Misi

Menjadi Perusahaan yang :

- 1) Bertekad membantu pelanggan meraih keberhasilan melalui pemahaman usaha yang komprehensif dan interaksi berkelanjutan.
- 2) Menciptakan peluang bagi insan perusahaan untuk dapat meningkatkan status sosial dan aktualisasi diri melalui kinerjanya.
- 3) Menghasilkan nilai tambah yang berkelanjutan bagi para pemangku kepentingan melalui tiga aspek berimbang dalam hal ekonomi, sosial dan lingkungan.
- 4) Memberi sumbangan yang bermakna bagi kesejahteraan bangsa.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu pola penyusunan pembagian wewenang, sistem komunikasi dan jenjang pengawasan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Struktur organisasi yang tepat bagi suatu perusahaan belum tentu baik bagi perusahaan yang lain. Perbedaan struktur organisasi diantara berbagai perusahaan disebabkan oleh berbagai hal seperti jenis, luas perusahaan, banyaknya cabang-cabang dan lain-lain. Struktur organisasi PT. United Tractors Tbk Cabang Medan disusun dengan memperhatikan garis wewenang dan tanggung jawab yang jelas. Adapun bentuk struktur organisasi dari perusahaan ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.2 Struktur organisasi PT United Tractors Tbk Cab. Medan

3. Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan adalah uraian pekerjaan yang merupakan gambaran umum tugas pokok dan fungsi seseorang dalam organisasi. Uraian pekerjaan merupakan pedoman pembagian kerja dan tanggung jawab didalam organisasi. Adapun uraian tugas dari masing-masing jabatan pada struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut :

- a) *Branch Operation Head* adalah orang yang memiliki pengalaman ,pengetahuan dan keterampilan yang baik untuk dapat memimpin, mengelola, mengendalikan, mengatur serta mengembangkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Ada pun beberapa tugas yang dilakukan oleh seorang *Branch Operation Head*antara lain adalah :

- 1) Memegang wewenang tertinggi dan memikul tanggung jawab mengenai seluruh kegiatan PT. United Tractors Tbk Cabang Medan baik bersifat strategis, teknis maupun administratif.
 - 2) Melaksanakan fungsi karyawan yang meliputi perencanaan, pembuatan keputusan, melakukan koordinasi, pengarahannya, pengendalian dan pengawasan serta penyempurnaan pelaksanaan tugas.
 - 3) Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan jaminan mutu dalam rangka meningkatkan daya saing perusahaan.
 - 4) Bertanggung jawab atas semua yang terjadi di dalam menjalankan perusahaan untuk cabang Medan.
 - 5) Mempunyai tanggungjawab terhadap *President Direktur* yang ada di *Head Office*.
- b) *Administration Department Head* adalah kepala bagian yang bertanggung jawab di bagian administrasi. Tugas dari *Administration Department Head* antara lain adalah :
- 1) Melaksanakan semua hal yang mencakup administrasi cabang.
 - 2) Mengawasi dan mengatur keuangan dalam bentuk *cash* dan *credit* di cabang.
 - 3) Mengawasi dan memenuhi kebutuhan peralatan dan perlengkapan kantor dan bertanggung jawab langsung kepada karyawan cabang.
- c) *Parts Department Head* adalah kepala bagian suku cadang (*spare parts*). Tugas dari *Parts Department Head* antara lain adalah :

- 1) Menyediakan suku cadang (*spare parts*) dari produk yang diageni oleh PT United Tractors Tbk Cabang Medan.
 - 2) Memberikan kemudahan kepada para pelanggan untuk membantu dalam kebutuhan suku cadang (*spare parts*).
 - 3) Memberikan konsultasi ke pelanggan untuk membantu dalam masalah pergudangan dan *inventory spare parts*.
 - 4) Mengadakan kunjungan kepada pelanggan untuk mengetahui kebutuhan dan kesulitan dalam suku cadang (*spare parts*).
- d) *Service Department Head* adalah kepala bagian *service*. Tugas dari *Service Department Head* antara lain adalah :
- 1) Mengkoordinasi mekanik untuk melakukan perjalanan dinas ke *customer*.
 - 2) Memberikan petunjuk dan saran tentang cara-cara perawatan alat berat kepada pelanggan.
 - 3) Melaksanakan program-program yang menunjang operasi alat berat kepada pelanggan.
- e) *Bussines Consultant* adalah pekerja yang tugas utamanya menjual alat berat yang di ageni oleh perusahaan. Tugas dari *Bussines Consultant* antara lain adalah :
- 1) Melaksanakan kunjungan ke pelanggan setiap harinya.
 - 2) Bertanggung jawab untuk melayani pelanggan dalam memenuhi kebutuhan alat berat mulai dari pesanan sampai dengan pelunasan pembayaran.

f) *After Sales Consultant* adalah pekerja yang tugas utamanya menjual *Product Support (parts dan service)* yang di ageni oleh perusahaan.

Tugas dari *After Sales Consultant* antara lain adalah :

- 1) Melaksanakan kunjungan ke pelanggan setiap harinya berdasarkan potensi.
- 2) Bertanggung jawab untuk melayani pelanggan dalam memenuhi kebutuhan *product support* mulai dari pesanan sampai dengan pelunasan pembayaran.
- 3) Mencatat semua *spareparts* sesuai kebutuhan pelanggan.
- 4) Melakukan promosi di cabang setempat dengan koordinasi dan persetujuan *head office*.
- 5) Mendudukan peran dan tanggung jawab team *parts*.
- 6) Menyimpan *inquiry* di sistem dan menganalisa sebagai gambaran *demand* sesungguhnya.

g) *Customer Order Processor* adalah pekerja yang tugas utamanya melayani pelanggan dan membuat faktur *invoicespare parts* pelanggan. Tugas dari *Customer Order Processor* antara lain adalah:

- 1) Memastikan bahwa pelanggan membawa order pembelian yang telah ditandatangani yang berwenang di perusahaan pelanggan.
- 2) Membuat faktur *invoice* sesuai order pembelian pelanggan.
- 3) Memproses orderan *spare parts* pada *System Application and Product(SAP)* untuk transaksi tunai dan kredit.

h) *Parts Distribution Center* adalah kepala bagian *warehouse*. Tugas dari *Parts Distribution Center* antara lain adalah :

- 1) Mengkoordinir karyawan bagian *warehouse*.
 - 2) Melaksanakan koordinasi kerja disaat *briefing* pagi.
 - 3) *Monitoring* barang masuk dan barang keluar.
 - 4) *Perfectual stock taking (PST)*.
 - 5) Proses *Good Receive (GR)* barang masuk dan *quality inspection*.
 - 6) Proses *quality control* dan *picking* barang.
- i) *Administration Parts* adalah pekerja yang tugas utamanya membuat tagihan untuk pelanggan. Tugas dari *Administration Parts* antara lain adalah :
- 1) *Delivery* dokumen ke pelanggan seperti membuat tanda terima pelanggan, membuat kwitansi pembelian, dan dokumen kelengkapan lainnya.
 - 2) Rekonsiliasi *Account Receivable (AR)* dengan membuat data *AR* pelanggan yang masih pending untuk dilakukan penagihan oleh tim *sales force*.
 - 3) *Create* dan *review working dashboard Parts Department Head* dan *After Sales Consultant*.
 - 4) *Filling* dokumen *invoice* pembelian *spare parts*.
 - 5) *Monthly report performance* cabang dan *report* tanda terima *invoice* semua cabang dan *site (interbranch)*.
- j) *Administration Service* adalah pekerja yang tugasnya membuat faktur *invoice* pelanggan dalam jasa dan transportasi. Tugas dari *Administrasi Service* antara lain adalah :

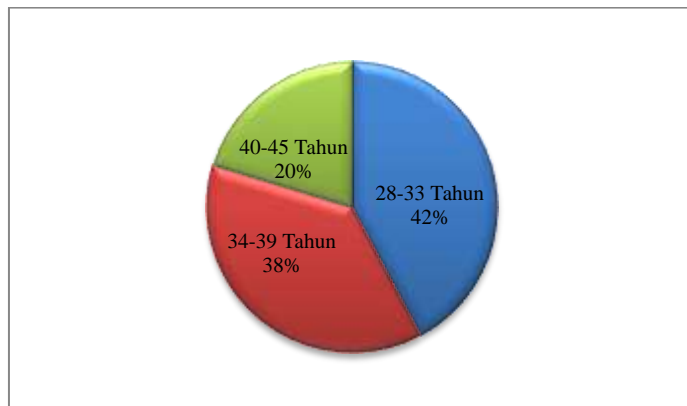
- 1) Proses faktur invoice sesuai *purchase order* dari pelanggan dalam biaya jasa perbaikan alat berat pelanggan.
 - 2) Membuat deklarasi mekanik.
 - 3) *Filling* dokumen BAPP.
- k) *Chasier* adalah pekerja yang tugasnya membuat laporan keuangan perusahaan. Tugas dari *Chasier* antara lain adalah :
- 1) Membuat laporan harian, mingguan dan bulanan dalam kas.
 - 2) Memproses pembayaran pelanggan pada *System Application and Product(SAP)* dalam bentuk uang tunai, cek dan, bilyet giro.
 - 3) Memproses keuaangan deklarasi perjalanan dinas karyawan.
 - 4) *Filling* dokumen laporan keuangan.
- l) *Parts Analyst* adalah pekerja yang tugasnya mengecek *inventory spare parts*. Tugas dari *Parts Analyst* antara lain adalah :
- 1) Mengecek *stock* barang.
 - 2) Membuat *form* permintaan pengiriman cepat barang yang dibutuhkan pelanggan.
 - 3) *Update* dan *monitor* data *OTIF (on time in full)*.
 - 4) Mengecek lokasi barang di luar kota dan luar negeri.
- m) *AR Officer* adalah pekerja yang tugas utamanya membuat laporan. Tugas dari *AR Officer* antaran lain adalah :
- 1) Membukan *block AR customer*.
 - 2) Mengirim dokumen nota *return* kepada *head office*.
 - 3) Menjalin hubungan kerja sama dengan pihak *sales force*.
 - 4) *Monitoring AR* ke *head office*.

B. Analisis Data Statistik Deskriptif

1. Analisis Data Statistik Deskriptif Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 64 karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Medan. Karakteristik responden di deskripsikan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan, lama bekerja, dan status pernikahan.

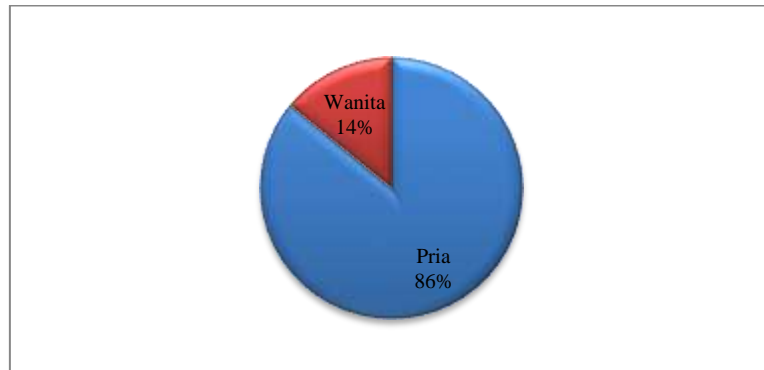
a. Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat bahwa usia yang paling dominan berada pada usia 28-33 tahun sebanyak 42%. Karakteristik responden pada usia ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan masih dalam usia produktif dan dilihat dari grafik rata-rata usia karyawan sudah dalam usia yang cukup matang, diharapkan dengan usia karyawan tersebut karyawan dapat bekerja dengan tingkat kesadaran, kepedulian dan kepekaan yang lebih. Selain itu teori yang dikemukakan oleh Geykye (2015) yang menyatakan bahwa seorang karyawan yang lebih muda umumnya lebih aktif dalam bekerja sehingga diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.

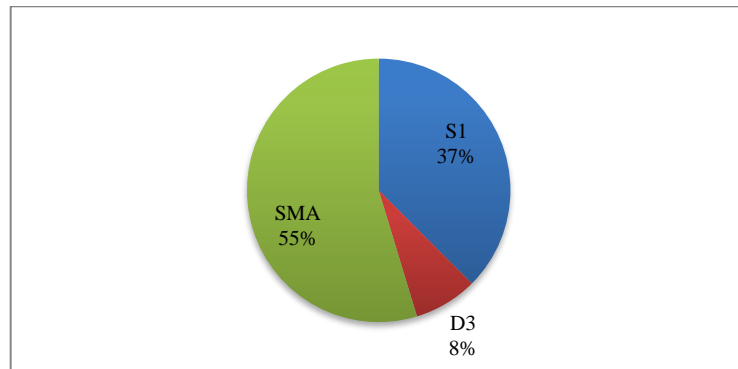
b. Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 4.4 menunjukkan bahwa dominan PT. United Tractors Tbk Cabang Medan adalah yang berjenis kelamin pria sebanyak 86%. Cameron, (2006) menyatakan bahwa meskipun wanita memiliki tingkat sensitivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki tetapi dalam pelaksanaannya laki-laki cenderung lebih tanggap dari pada wanita. Hal itu dapat dipicu oleh rasa pemimpin dan tanggung jawab serta rasa *relented* yang tinggi yang terdapat pada laki-laki. Sehingga laki-laki harus melakukan pekerjaan yang lebih besar dari wanita PT. United Tractors Tbk Cabang Medan memiliki karyawan yang dominan adalah pria hal ini seharusnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi mengingat 86% karyawan dalam perusahaan tersebut adalah laki-laki.

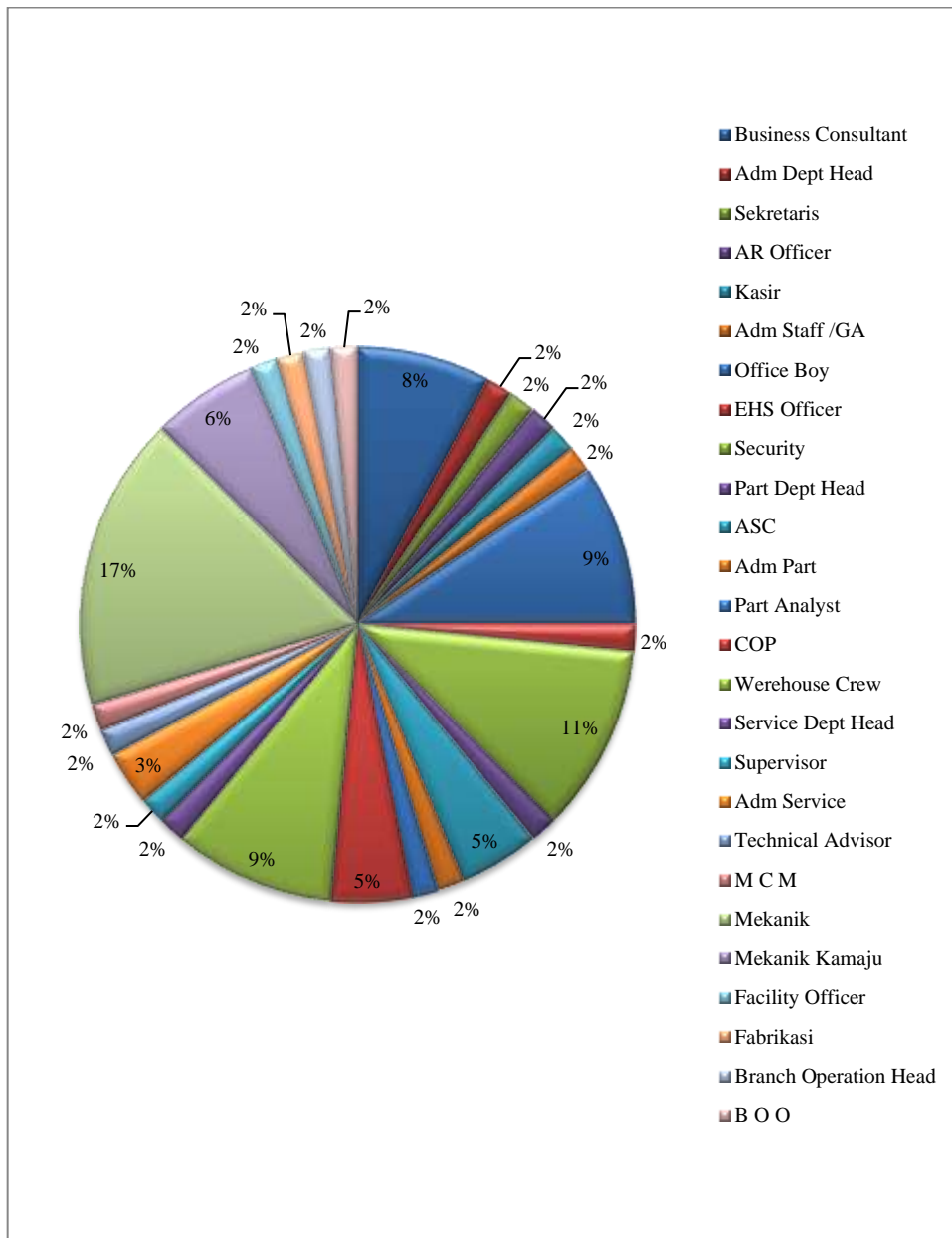
c. Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan gambar 4.5 terlihat bahwa rata-rata pendidikan karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Medan yaitu dominan adalah lulusan SMA sebanyak 55%. Semakin meningkat level pendidikan yang telah ditempuh seseorang maka akan semakin berat tanggung jawab yang dikerjakan. Hal ini dikarenakan pengalaman seseorang tersebut dalam ilmu pengetahuan teori lebih banyak. Hal-hal yang sebelumnya tidak diketahui akan lebih mudah dimengerti ketika seseorang memperoleh ilmu pengetahuan yang berasal dari penerapan pendidikan. Maka seseorang dengan tingkat pendidikan tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi karena tingkat pendidikan mempengaruhi berbagai sektor dalam kehidupan Winardi (2012). Tingkat pendidikan karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan dominan adalah lulusan SMA yaitu sebanyak 35 orang dari 64 orang, artinya rata-rata tingkat pendidikan karyawan diperusahaan ini tergolong menengah. Apabila dikaitkan dengan teori (Winardi, 2012) maka tingginya kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Medan tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan.

d. Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

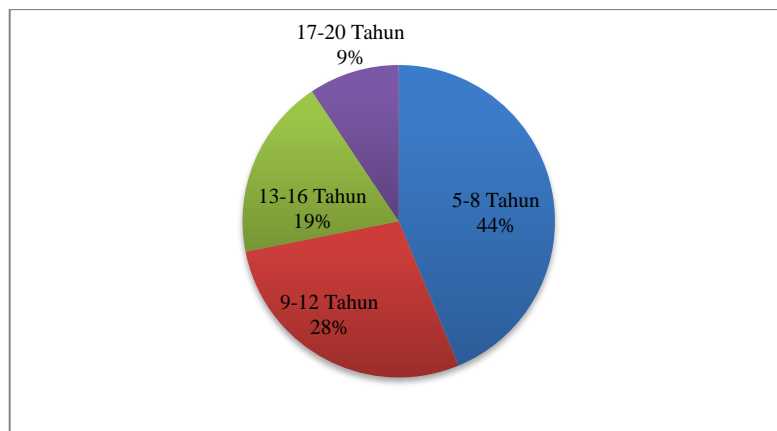


Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan Gambar 4.6 dominan jabatan pada PT .United Tractors Tbk Cabang Medan adalah karyawan yang mengisi posisi jabatan warehouse crew. Karyawan yang mengisi jabatan ini adalah karyawan yang bertanggung jawab pada lancarnya pelaksanaan kinerja perusahaan sehari-hari. Dimana dalam pengerjaannya mengharuskan para karyawan bergotong royong dan saling

membantu. Secara otomatis seharusnya dengan situasi pekerjaan yang bersifat gotong royong maka akan menimbulkan rasa kebersamaan yang tinggi antar sesama karyawan sehingga keterlibatan karyawan tinggi dalam bergotong royong. Tradisi karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Medan yang terbiasa bekerja dalam kelompok. Maka dengan kata lain pekerjaan yang dikerjakan secara berkelompok akan lebih membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

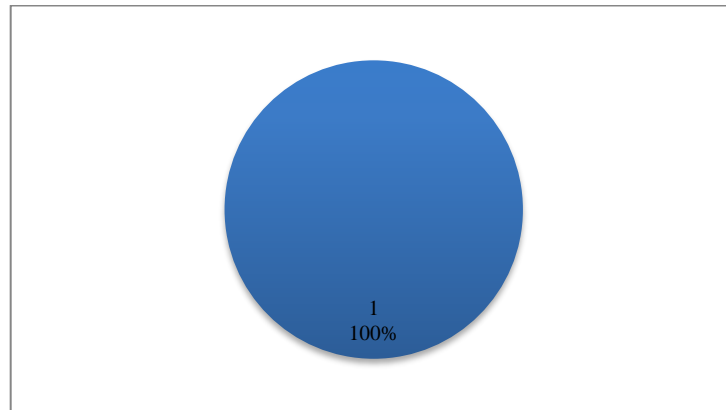
e. Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan Gambar 4.7 terlihat bahwa dominan karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Medan memiliki masa kerja selama 5-8 tahun. Dengan masa kerja tersebut seharusnya menimbulkan rasa peduli dan turut serta melakukan hal-hal yang dapat membangun perusahaan hal ini termasuk kepada komponen tingginya kinerja karyawan dimana karyawan harus berperilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi.

f. Analisis Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan



Gambar 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan Gambar 4.8 terlihat bahwa responden yang paling dominan adalah yang berstatus menikah sebanyak 64 orang (100%). Kenneth & Nelwyn, (2011) dijelaskan bahwa karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya dan mengalami pergantian yang lebih rendah dibandingkan dengan rekan sekerjanya yang bujangan dimana pernikahan akan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan akan menjadi lebih berharga dan penting. 100% karyawan karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Medan berstatus sudah menikah, maka jika dikaitkan dengan teori yang dilakukan oleh Kenneth & Nelwyn (2011) dengan tinggi nya tingkat status karyawan yang sudah menikah diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan karena situasi yang ada mengharuskan karyawan memiliki tanggung jawab yang besar dalam mempertahankan pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

2. Analisis Statistik Deskriptif Jawaban Responden

Penelitian ini menggunakan angket (kuisisioner) yang disebarkan sebanyak 64 eksemplar angket dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 64 karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Medan.

Dalam menjawab permasalahan penelitian kiranya di uraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Untuk maksud tersebut penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang terdapat dilampiran.

a. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja (Ability)

Analisis statistik deskriptif jawaban responden atas variabel Ability (X1) dijelaskan pada Tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1
Nilai Jawaban Variabel Kemampuan Kerja (Ability)**

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Std. Deviasi	Min	Max	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS					
1	Saya memiliki watak yang mampu mengembangkan inovasi perusahaan.	-	-	-	22	42	4,65	.478	4	5	SS
2	Dalam setiap pekerjaan saya menyelesaikan dengan motif pekerjaan yang bermacam ragam.	-	-	3	44	17	4,21	.518	3	5	SS
3	Konsep diri pada saya suda saya sesuaikan dengan sistem perusaan.	-	8	10	26	20	3,90	.987	2	5	S
4	Pengetahuan yang saya miliki mampu membantu perusahaan dalam berbagai hal.	-	8	32	16	8	3,37	.863	2	5	S
5	Saya memiliki keterampilan memahami tugas disemua bidang pekerjaan dengan cepat.	-	1	18	36	9	3,82	.679	2	5	S
6	Saya mempunyai pengalaman dalam berbagai hal dalam menganalisa suatu permasalahan.	-	-	17	39	8	3,85	.613	3	5	S
7	Pimpinan selalu melihat karakteristik kepribadian dengan segi pakaian yang rapi.	-	-	-	28	36	4,56	.500	4	5	SS
8	Pimpinan selalu menaru keyakinan pada semua	-	-	7	43	14	4,10	.566	3	5	SS

	pekerjaan saya.									
Nilai rata-rata pada seluruh pernyataan variabel Ability yaitu 4.05. Nilai tersebut tergolong pada kategori sangat setuju.										

Jawaban kuesioner pada butir pertama yaitu saya memiliki watak yang mampu mengembangkan inovasi perusahaan. Nilai rata-rata sebesar 4.65% termasuk kategori jawaban sangat setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 22%, jawaban sangat setuju sebesar 42%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan respon dan tanggap terhadap kegiatan yang dilakukan karyawan serta bersedia memberikan bentuk dukungannya demi tercapainya tujuan yang ingin dicapai.

Jawaban kuesioner pada butir ke dua yaitu dalam setiap pekerjaan saya menyelesaikan dengan motif pekerjaan yang bermacam ragam. Nilai rata-rata sebesar 4.21% termasuk kategori jawaban sangat setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 44%, jawaban sangat setuju sebesar 17%. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada karyawan yang diperlakukan istimewa, dan karyawan selalu memberikan penghargaan berdasarkan kinerja yang dilakukan. Persentase responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 3% hal ini berarti masih ada beberapa karyawan yang merasa karyawan kurang memperhatikan kinerja untuk beberapa karyawan yang lain.

Jawaban kuesioner pada butir ketiga yaitu konsep diri pada saya suda saya sesuaikan dengan system perusahaan. Nilai rata-rata sebesar 3.90% termasuk kategori jawaban setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 26%, jawaban sangat setuju sebesar 20%. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap tindakan yang dilakukan karyawan, serta perkataan yang diucapkan karyawan mampu memberikan pengaruh bagi bawahannya. Persentase responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 8% dan kurang setuju sebesar 10% hal ini dapat

diartikan sebanyak 18% karyawan merasa karyawan belum mumpuni dalam memberikan dampak terhadap bawahannya sehingga karyawan masih bertindak sesuai dengan kehendak sendiri bukan sebab sugesti dari karyawannya.

Jawaban kuesioner pada butir ke empat yaitu pengetahuan yang saya miliki mampu membantu perusahaan dalam berbagai hal. Nilai rata-rata sebesar 3.37% termasuk kategori jawaban setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 16% dan jawaban sangat setuju sebesar 8%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sudah memberikan dan mencontohkan kinerja yang baik sehingga dapat dijadikan panduan oleh bawahannya. Persentase responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 32% dan tidak setuju sebesar 8%, yang berarti masih banyak tindakan karyawan yang dianggap kurang bijaksana, tidak mengayomi bawahan sehingga belum dapat dikatakan karyawan yang ideal.

Jawaban kuesioner pada butir ke lima yaitu saya memiliki keterampilan memahami tugas disemua bidang pekerjaan dengan cepat. Nilai rata-rata sebesar 3.82% termasuk kategori jawaban setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 36%, jawaban sangat setuju sebesar 9%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sudah mampu untuk menjadi mata dan telinga yang mewakili kebutuhan aspirasi anggota dari kelompok yang dipimpinnya. Persentase responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 1% dan kurang setuju sebesar 18%, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan belum mampu menempatkan dan membawa dirinya untuk menjadi citra yang baik bagi seluruh anggota kelompok dan organisasi yang menjadi tanggung jawabnya.

Jawaban kuesioner pada butir ke enam yaitu saya mempunyai pengalaman dalam berbagai hal dalam menganalisa suatu permasalahan. Nilai rata-rata sebesar

3.85% termasuk kategori jawaban setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 39%, jawaban sangat setuju sebesar 8%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan bersedia memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun, menghargai dan rendah hati kepada bawahannya, menghargai berarti mengerti basis dan kompetensi pencapaian berharga yang mampu diraih oleh bawahannya. Persentase responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 17% yang bermakna beberapa karyawan masih belum melihat adanya sikap rendah hati karyawan yang seharusnya perlu dimiliki seorang pemimpin dalam mewujudkan bentuk Ability yang ideal bagi kelompoknya.

Jawaban kuesioner pada butir ke tujuh yaitu pimpinan selalu melihat karakteristik kepribadian dengan segi pakaian yang rapi. Nilai rata-rata sebesar 4.56% termasuk kategori jawaban sangat setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 28%, jawaban sangat setuju sebesar 36%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sudah menjaga hal-hal yang positif, sikap semangat, dan pakaian yang rapi sehingga kesan baik terlihat pada karyawannya.

Jawaban kuesioner pada butir ke delapan yaitu pimpinan selalu menaruh keyakinan pada semua pekerjaan saya. Nilai rata-rata sebesar 4.10% termasuk kategori jawaban sangat setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 43%, jawaban sangat setuju sebesar 14%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin. Persentase responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 7% artinya karyawan dianggap memiliki kemampuan untuk dapat

menunjang segala aspek kemajuan kelompoknya dengan ide-ide dan tindakan yang baik.

b. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Analisis statistik deskriptif jawaban reponden atas variable motivasi kerja (X2) dijelaskan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Nilai Jawaban Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Std. Deviasi	Min	Max	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS					
1	Pemberian upah secara tepat waktu.	-	-	10	11	43	4,51	.755	3	5	SS
2	Penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya.	-	-	11	9	44	4,51	.776	3	5	SS
3	Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan.	-	-	12	32	20	4,12	.701	3	5	SS
4	Bonus sesuai dengan keinginan karyawan.	-	7	11	28	18	3,89	.944	2	5	S
5	Jaminan kesejahteraan karyawan diberikan oleh perusahaan.	-	7	26	21	10	3,53	.890	2	5	S
6	Jaminan kesehatan karyawan disediakan oleh perusahaan.	-	10	30	10	14	3,43	.100	2	5	S
7	Bekerja sebagai karyawan diperusahaan ini membuat saya merasa aman.	-	14	25	5	20	3,48	.115	2	5	S
8	Saya tidak mengkhawatirkan pekerjaan saya dalam jangka panjang.	-	-	3	41	20	4,26	.541	3	5	SS
9	Pengembangan karir saya didukung oleh perusahaan	-	-	9	36	19	4,15	.647	3	5	SS
10	Peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan memadai.	-	-	14	38	12	3,96	.641	3	5	S
Nilai rata-rata pada seluruh pernyataan variabel motivasi kerja yaitu 3.98. Nilai tersebut tergolong pada kategori setuju.											

Jawaban kuesioner pada butir pertama yaitu pemberian upah secara tepat waktu. Nilai rata-rata sebesar 4.51% termasuk kategori jawaban sangat setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 11%, jawaban sangat setuju sebesar 43%. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi atau gaji turun pada waktunya dan tidak ada penundaan sehingga kesejahteraan karyawan dari aspek kompensasi terjamin. Persentase responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 10% yang bermakna masih terdapat beberapa karyawan yang menerima gaji tidak tepat waktu atau terdapat kendala dalam komunikasi sehingga karyawan terlambat memperoleh gaji.

Jawaban kuesioner pada butir ke dua yaitu penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya. Nilai rata-rata sebesar 4.51% termasuk kategori jawaban sangat setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 9%, jawaban sangat setuju sebesar 44%. Hal ini mengindikasikan bahwa jenis pekerjaan yang dikerjakan sepadan dengan gaji yang diterima, tidak ada pekerjaan yang tidak dihargai oleh organisasi. Persentase responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 11% hal ini bermakna bahwa masih ada beberapa anggota organisasi yang merasa bahwa gaji yang diperoleh belum sesuai dengan apa yang sudah dilakukan untuk perusahaan.

Jawaban kuesioner pada butir ketiga yaitu bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan. Nilai rata-rata sebesar 4,12 % termasuk kategori jawaban sangat setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 32%, jawaban sangat setuju sebesar 20%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan sudah mampu mensejahterakan seluruh anggota organisasinya dan hal tersebut akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Persentase

responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 12% yang bermakna bahwa sebanyak 12% karyawan masih merasa adanya kesenjangan antara bonus yang diberikan perusahaan dengan kinerja yang harus dilakukan.

Jawaban kuesioner pada butir ke empat bonus sesuai dengan keinginan karyawan. Nilai rata-rata sebesar 3.89% termasuk kategori jawaban setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 28% dan jawaban sangat setuju sebesar 18%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan sangat memikirkan akan segala kebutuhan-kebutuhan seluruh anggota organisasinya, dan peduli akan hal-hal yang mampu menunjang tingginya kinerja karyawan. Persentase responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 11% dan tidak setuju sebesar 7%, kondisi ini menggambarkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan masih belum puas akan bonus yang diberikan perusahaan.

Jawaban kuesioner pada butir ke lima yaitu jaminan kesejahteraan karyawan diberikan oleh perusahaan. Nilai rata-rata sebesar 3.53% termasuk kategori jawaban setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 21%, jawaban sangat setuju sebesar 10%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan bersedia dalam mengupayakan untuk berbagai macam hal-hal yang mampu mendorong karyawan agar berdedikasi kepada perusahaan dengan memberikan dan menyediakan jaminan-jaminan kesejahteraan kepada karyawannya seperti jaminan kesehatan dan lain sebagainya. Persentase responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 7% dan kurang setuju sebesar 26%, ini bermakna beberapa karyawan merasa jaminan yang diterima belum memenuhi ekspektasi.

Jawaban kuesioner pada butir ke enam yaitu jaminan kesehatan karyawan disediakan oleh perusahaan. Nilai rata-rata sebesar 3.43% termasuk kategori

jawaban setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 10%, jawaban sangat setuju sebesar 14%. Hal ini berarti bahwa perusahaan peduli terhadap segala aspek kebutuhan anggota organisasinya. Persentase responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 10% dan kurang setuju sebesar 30% artinya karyawan masih belum menerima jaminan kesehatan seperti yang seharusnya.

Jawaban kuesioner pada butir ke tujuh bekerja sebagai karyawan di perusahaan ini membuat saya merasa aman. Nilai rata-rata sebesar 3.48% termasuk kategori jawaban setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 5%, jawaban sangat setuju sebesar 20%. Hal ini bermakna bahwa jaminan masa depan, jaminan pekerjaan, jaminan kesehatan sudah mampu menjadi pendorong rasa nyaman karyawan dalam bekerja. Persentase responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 14%% dan kurang setuju sebesar 25% artinya ada beberapa karyawan yang menganggap pekerjaannya belum mampu menjadi jaminan kehidupan kedepan.

Jawaban kuesioner pada butir ke delapan yaitu saya tidak mengkhawatirkan pekerjaan saya dalam jangka panjang. Nilai rata-rata sebesar 4.26% termasuk kategori jawaban sangat setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 40%, jawaban sangat setuju sebesar 20%. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya pada perusahaan PT. United Tractors Tbk Cabang Medan. Persentase responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 3% yang bermakna masih terdapat segelintir karyawan yang merasa pekerjaannya pada saat ini tidak bisa dijadikan pekerjaan untuk jangka waktu kedepan.

Jawaban kuesioner pada butir ke sembilan yaitu pengembangan karir saya didukung oleh perusahaan. Nilai rata-rata sebesar 4.15% termasuk kategori jawaban sangat setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 36%, jawaban sangat setuju sebesar 19%. Artinya setiap tindakan yang mengarah kepada prestasi akan dihargai dan diwadahi oleh perusahaan. Persentase responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 9% artinya terdapat beberapa karyawan yang menganggap karirnya selama bekerja tidak masuk dalam kategori yang berkembang.

Jawaban kuesioner pada butir ke sepuluh yaitu peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan memadai. Nilai rata-rata sebesar 3.96% termasuk kategori jawaban setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 38%, jawaban sangat setuju sebesar 12%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan memperhatikan hal-hal yang mampu meningkatkan kinerja anggota organisasi seperti banyak melakukan pelatihan dan peningkatan karir lainnya. Persentase responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 14% artinya beberapa karyawan belum memperoleh kinerja yang tinggi sehingga perusahaan belum memberikan peningkatan karir.

c. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Analisis statistik deskriptif jawaban responden atas variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Nilai Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Frekuensi					Mean	Std. Deviasi	Min	Max	Kategori
		STS	T S	KS	S	SS					
1	Hasil aktivitas yang saya lakukan mendekati sempurna.	-	-	13	8	43	4,46	.815	3	5	SS

2	Kinerja saya mencapai dan sesuai ketetapan perusahaan.	-	-	13	4	47	4,53	.815	3	5	SS
3	Kuantitas kerja sepadan dengan kompensasi yang diberikan.	-	-	13	31	20	4,10	.715	3	5	SS
4	Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan yang ada di dalam <i>job description</i> .	-	8	10	26	20	3,90	.987	2	5	S
5	Saya mampu mengikuti <i>deadline</i> yang diberikan.	-	8	32	16	8	3,37	.863	2	5	S
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.	-	13	39	4	8	3,10	.875	2	5	S
7	Saya bekerja dengan efektif dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia.	-	-	18	34	12	3,09	.101	2	5	S
8	Saya mampu menggunakan peralatan perusahaan dengan baik.	-	-	39	13	12	2,76	.115	2	5	KS
9	Saya mampu melakukan fungsi kerja tanpa meminta bantuan.	-	-	21	31	12	3,85	.709	3	5	S
10	Saya mampu bekerja secara mandiri.	-	-	3	44	17	4,21	.518	3	5	SS
11	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya emban.	-	-	24	28	12	3,81	.731	3	5	S
12	Saya memberikan semua tenaga dan pemikiran saya terhadap perusahaan.	-	-	21	36	7	3,78	.629	3	5	S
Nilai rata-rata pada seluruh pernyataan variabel kinerja karyawan yaitu 3.74. Nilai tersebut tergolong pada kategori setuju.											

Pernyataan ke-1, hasil aktivitas yang saya lakukan mendekati sempurna. Nilai rata-rata sebesar 4.46% termasuk kategori jawaban sangat setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 8%, jawaban sangat setuju sebesar 43%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan sudah cukup mumpuni dalam menangani segala persoalan dalam bidang pekerjaannya. Persentase responden

yang menyatakan kurang setuju sebesar 13% artinya karyawan belum menguasai sepenuhnya mengenai kekurangan-kekurangan dalam pekerjaannya.

Pernyataan ke-2, kinerja saya mencapai dan sesuai ketentuan perusahaan. Nilai rata-rata sebesar 4.53% termasuk kategori jawaban sangat setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 4%, jawaban sangat setuju sebesar 47%. Hal ini bermakna bahwa anggota organisasi totalitas dalam memberikan tenaga dan pikirannya sehingga kinerja yang diberikan mencapai visi misi perusahaan. Persentase responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 13% karyawan masih merasa kinerjanya masih belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Pernyataan ke-3, kuantitas kerja sepadan dengan kompensasi yang diberikan. Nilai rata-rata sebesar 4,10 % termasuk kategori jawaban sangat setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 31%, jawaban sangat setuju sebesar 20%. Hal ini mengindikasikan bahwa pihak perusahaan adil dalam memperlakukan karyawannya. Persentase responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 12% 13% artinya masih terdapat kesenjangan antara kinerja dengan kompensasi yang diberikan sehingga akan berdampak kurang baik pada kinerja karyawan.

Pernyataan ke-4, saya mampu mengerjakan semua pekerjaan yang ada di dalam job description. Nilai rata-rata sebesar 3.90% termasuk kategori jawaban setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 26% dan jawaban sangat setuju sebesar 20%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan telah memahami penuh mengenai tanggung jawab yang harus dilakukan dalam pekerjaannya. Persentase responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 8% dan

kurang setuju sebesar 10%. Kondisi ini menggambarkan bahwa kinerja yang buruk dipengaruhi oleh kurangnya pemahaman karyawan terhadap segala deskripsi kerja yang dimiliki.

Pernyataan ke-5, saya mampu mengikuti deadline yang diberikan. Nilai rata-rata sebesar 3.37% termasuk kategori jawaban setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 16%, jawaban sangat setuju sebesar 8%. Hal ini memperlihatkan bahwa tingkat disiplin karyawan tergolong kepada kriteria tinggi sehingga mampu mengikuti *deadline* yang diberikan. Persentase responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 8% dan kurang setuju sebesar 32%, hal ini menerangkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Pernyataan ke-6, saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu. Nilai rata-rata sebesar 3.10% termasuk kategori jawaban setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 4%, jawaban sangat setuju sebesar 8%. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen waktu karyawan tergolong tinggi sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Persentase responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 39% dan kurang setuju sebesar 13% artinya masih kurangnya kesadaran karyawan dalam mengatur waktu bekerjanya.

Pernyataan ke-7, saya bekerja dengan efektif dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Nilai rata-rata sebesar 3.09% termasuk kategori jawaban setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 34%, jawaban sangat setuju sebesar 12%. Situasi ini menerangkan bahwa karyawan bekerja dengan tingkat efektifitas kinerja yang tinggi sehingga mampu membantu perusahaan dalam memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki. Persentase

responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 18% artinya masih terjadi penempatan sumber daya tidak pada tempatnya.

Pernyataan ke-8, saya mampu menggunakan peralatan perusahaan dengan baik. Nilai rata-rata sebesar 2.76% termasuk kategori jawaban kurang setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 13%, jawaban sangat setuju sebesar 12%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi untuk belajar menggunakan peralatan perusahaan. Persentase responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 39% artinya kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan sehingga karyawan kurang memahami penggunaan alat.

Pernyataan ke-9, saya mampu melakukan fungsi kerja tanpa meminta bantuan. Nilai rata-rata sebesar 3.85% termasuk kategori jawaban setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 31%, jawaban sangat setuju sebesar 12%. Hal ini memperlihatkan bahwa tingginya kemandirian yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Persentase responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 21% artinya masih ada karyawan yang belum menguasai penuh dengan pekerjaan yang diembannya.

Pernyataan ke-10, saya mampu bekerja secara mandiri. Nilai rata-rata sebesar 4.21% termasuk kategori jawaban sangat setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 44%, jawaban sangat setuju sebesar 17%. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat daya saing yang terjadi di perusahaan tergolong ketat sehingga mengharuskan bekerja secara mandiri. Persentase responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 3% artinya dalam menyelesaikan pekerjaannya, beberapa karyawan masih ada yang bergantung pada karyawan lain.

Pernyataan ke-11, saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya emban. Nilai rata-rata sebesar 3.81% termasuk kategori jawaban setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 28%, jawaban sangat setuju sebesar 12%. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan yang berdedikasi dan berkomitmen tinggi terhadap perusahaan. Persentase responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 24% artinya beberapa karyawan masih belum bertanggung jawab atas pekerjaan yang dijalankannya.

Pernyataan ke-12, saya memberikan semua tenaga dan pemikiran saya terhadap perusahaan. Nilai rata-rata sebesar 3.78% termasuk kategori jawaban setuju. Persentase responden yang menyatakan setuju sebesar 36%, jawaban sangat setuju sebesar 7%. Hal ini menggambarkan bahwa perusahaan berhasil dalam memelihara dan mensejahterakan karyawannya sehingga tingkat loyalitas karyawan tinggi terhadap perusahaan. Persentase responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 21% artinya beberapa karyawan belum sepenuhnya bersedia memberi dan menggali potensi diri demi kemajuan perusahaan.

3. Teknik Analisis Data

a) Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (Ability)

Hasil pengujian instrumen variabel Kemampuan kerja (Ability) dalam pengolahan SPSS 16 dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Ability

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Saya memiliki watak yang mampu mengembangkan inovasi perusahaan.	0,439	0,361	Valid
2	Dalam setiap pekerjaan saya menyelesaikan dengan motif pekerjaan yang bermacam ragam.	0,551	0,361	Valid
3	Konsep diri pada saya suda saya sesuaikan	0,745	0,361	Valid

	dengan sistem perusahaan.			
4	Pengetahuan yang saya miliki mampu membantu perusahaan dalam berbagai hal.	0,668	0,361	Valid
5	Saya memiliki Keterampilan memahami tugas di semua bidang pekerjaan dengan cepat.	0,550	0,361	Valid
6	Saya mempunyai Pengalaman dalam berbagai hal dalam menganalisa suatu permasalahan.	0,490	0,361	Valid
7	Pimpinan selalu melihat Karakteristik kepribadian dengan segi pakaian.	0,484	0,361	Valid
8	Pimpinan selalu menaru Keyakinan pada semua pekerjaan saya.	0,565	0,361	Valid

b) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Hasil pengujian instrumen variabel motivasi kerja dalam pengolahan SPSS 16 dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Pemberian upah secara tepat waktu.	0,740	0,361	Valid
2	penetapan gajisesuaidengan pekerjaannya	0,650	0,361	Valid
3	Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkankinerja karyawan.	0,706	0,361	Valid
4	Bonus sesuai dengan keinginan karyawan.	0,792	0,361	Valid
5	Jaminan kesejahteraan karyawan diberikan oleh perusahaan.	0,722	0,361	Valid
6	Jaminan kesehatan karyawandisediakan oleh perusahaan.	0,641	0,361	Valid
7	Bekerja sebagai karyawan diperusahaan ini membuat saya merasa aman.	0,718	0,361	Valid
8	Saya tidak mengkhawatirkan pekerjaan saya dalam jangka panjang.	0,392	0,361	Valid
9	Pengembangan karir saya didukung oleh perusahaan.	0,379	0,361	Valid
10	Peningkatan karir yangditawarkan perusahaan memadai.	0,495	0,361	Valid

c) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pengujian instrument variabel kinerja karyawan dalam pengolahan SPSS 16 dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Hasil aktivitas yang saya lakukan mendekati sempurna.	0,663	0,361	Valid
2	Kinerja saya mencapai dan sesuai ketentuan perusahaan.	0,672	0,361	Valid
3	Kuantitas kerja sepadan dengan kompensasi yang diberikan.	0,845	0,361	Valid
4	Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan yang ada di dalam <i>job description</i> .	0,882	0,361	Valid
5	Saya mampu mengikuti <i>deadline</i> yang diberikan.	0,676	0,361	Valid
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.	0,683	0,361	Valid
7	Saya bekerja dengan efektif dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia	0,743	0,361	Valid
8	Saya mampu menggunakan peralatan perusahaan dengan baik.	0,816	0,361	Valid
9	Saya mampu melakukan fungsi kerja tanpa meminta bantuan.	0,768	0,361	Valid
10	Saya mampu bekerja secara mandiri.	0,385	0,361	Valid
11	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya emban.	0,370	0,361	Valid
12	Saya memberikan semua tenaga dan pemikiran saya terhadap perusahaan.	0,449	0,361	Valid

d) Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandaan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, Juliandi (2014). Butir kuesioner dikatakan reliabel atau

handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60, Sunyoto (2013).

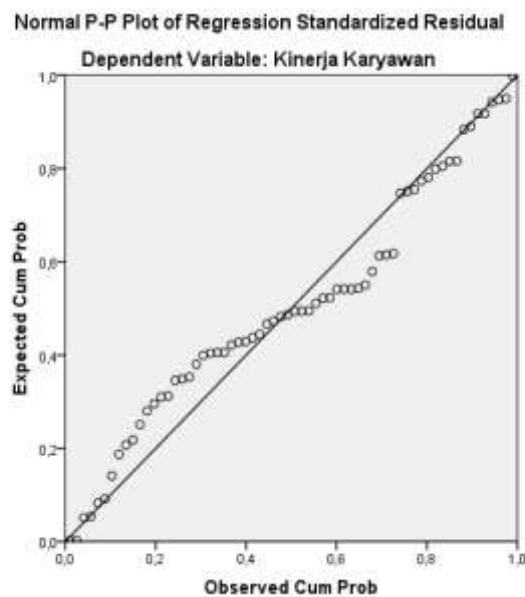
Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan Kerja (Ability)	0,695	Reliabel
Motivasi Kerja	0,799	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,870	Reliabel

4) Uji Asumsi Klasik

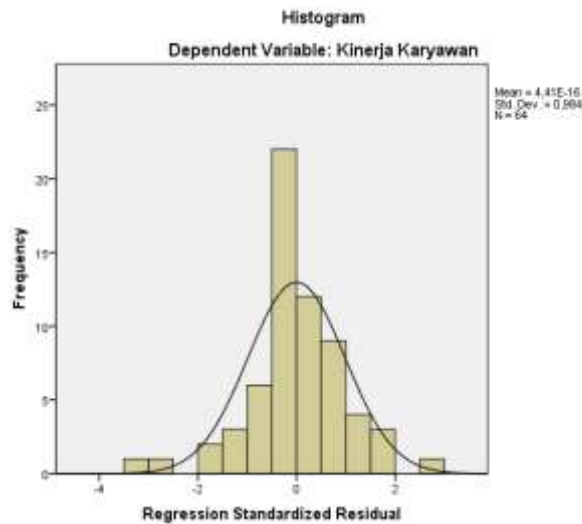
a. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan pendekatan *normality plot (p-p plot)* yang dilakukan ditunjukkan oleh Gambar 4.9:



Gambar 4.9 Grafik Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.9 dapat dilihat bahwa data terdistribusi merata di sepanjang garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data yang di gunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.10 Grafik Histogram

Pada Gambar 4.10 menjelaskan bahwa garis dan histogramnya melintang dari kiri ke kanan membentuk kurva secara sempurna. Gambar ini menunjukkan bahwa data yang telah diolah sudah terdistribusi secara normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan menggunakan *SPSS 16 for Windows*, dapat dilihat dalam Tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas**

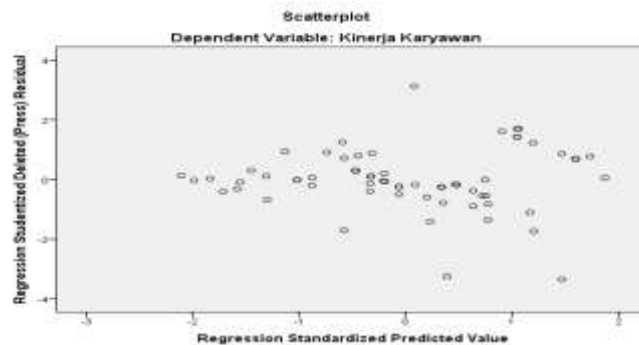
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kemampuan Kerja (Ability)	,580	1,724
	Motivasi Kerja	,580	1,724

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil analisis data pada substruktur 1 diketahui bahwa nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa analisis lebih lanjut dapat menggunakan model regresi berganda.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.11 berikut.



Gambar 4.11 Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.11 dapat diketahui bahwa titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik di atas angka 0 pada sumbu *regression studentized residual* (Y). Hasil ini menginterpretasikan bahwa data model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan berdasarkan variabel independen.

5) Hasil Analisis Data Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data didapat hasil uji data regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Kemampuan Kerja (Ability) dan Motivasi Kerja

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,150	5,331		1,716	,091
	Kemampuan Kerja (Ability)	,671	,212	,320	3,161	,002
	Motivasi Kerja	,717	,131	,553	5,469	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat diketahui model analisis regresi persamaan 1 sebagai berikut:

$$Y = 9,150 + 0,671 X_1 + 0,717 X_2$$

Berikut adalah penjelasan model regresi di atas:

a. $\beta_0 = 9,150$

Konstanta β_0 bernilai 9,150 menjelaskan bahwa apabila tidak ada variabel kemampuan kerja (Ability) dan motivasi kerja, variable kinerja karyawan yang terbentuk sebesar 9,150.

b. $\beta_1 = 0,671$

Konstanta bernilai 0,671 menjelaskan bahwa apabila variabel kemampuan kerja (Ability) meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,671

c. $\beta_2 = 0,717$

Konstanta bernilai 0,717 menjelaskan bahwa apabila variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,717.

6) Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.10
Hasil Uji Hipotesis Kemampuan Kerja (Ability) dan Motivasi Kerja

Standardized Coefficients		
Beta	T	Sig.
	1,716	,091
,320	3,161	,002
,553	5,469	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Uji t

Berdasarkan Tabel 4.6 Substruktur 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari variabel Kemampuan kerja (Ability) yaitu $3,161 > 1,67$ dan nilai signifikan untuk Kemampuan kerja (Ability) sebesar $0,002 < \alpha 0,05$, sehingga variable Kemampuan kerja (Ability) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya Kemampuan kerja (Ability) berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Medan. Dengan demikian maka H_1 diterima.
- 2) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari variabel motivasi kerja yaitu $5,469 > 1,67$ dan nilai signifikan untuk motivasi kerja sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan yang artinya motivasi kerja berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Medan. Dengan demikian maka H_1 diterima.

b. Uji F

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kemampuan Kerja (Ability) dan Variabel Motivasi Kerja(Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1637,909	2	818,954	53,711	,000 ^b
	Residual	930,091	61	15,247		
	Total	2568,000	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh bahwa nilai F -hitung sebesar 53,711 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari α 0,05. F -hitung yang dihasilkan sebesar 53,711 lebih besar daripada F -tabel yaitu 3,15. Dengan demikian secara simultan variabel Ability dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

7) Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,638	,626	3,90479

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi ($R^2_{y(1,2)}$) sebesar 0,638 mempunyai arti Kemampuan kerja (Ability) dan motivasi kerja mampu mempengaruhi 63,8% perubahan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan masih ada 36,2% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kedua variabel tersebut seperti loyalitas dan komitmen.

8) Pembahasan Hipotesis

a. Kemampuan Kerja (Ability) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji t yang dilakukan diketahui bahwa variabel Kemampuan kerja (Ability) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $0,002 < \alpha 0,05$. Munculnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Ability dapat dipicu dari beberapa faktor salah satunya seperti usia. Pertambahan usia akan mempengaruhi tingkat kematangan emosi dan cara seseorang menghadapi suatu permasalahan. Sebanyak 42% karyawan PT. United Tractor Tbk Cabang Medan adalah yang berusia diantara 28-33 tahun dan usia yang paling tua yaitu 40-45 tahun. Artinya dari faktor usia hampir seluruh karyawan PT. United Tractor Tbk Cabang Medan termasuk kepada kategori usia yang cukup matang. Sehingga kinerja karyawan dapat muncul karena dari karakter individu karyawan yang sudah memasuki usia yang matang dan menjadikan kebijaksanaan karyawan bertambah seiring dengan pertambahan usianya.

Masa bekerja juga menjadi faktor yang mendorong tingginya kinerja karyawan. Secara keseluruhan masa bekerja karyawan rata-rata 8 tahun sampai 16 tahun. Dari masa kerja yang sudah lama, dengan sendirinya akan mampu menimbulkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dari komitmen tersebut akan mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang lebih untuk kemajuan organisasi. Tindakan ini jelas akan mengarahkan karyawan untuk berperilaku sesuai dimensi kinerja yang tinggi dimana karyawan menunjukkan sikapnya yang memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta dan peduli dalam berbagai tindakan kegiatan yang dilaksanakan organisasi. Dari masa kerja

tersebut lahir pengalaman yang membuat karyawan semakin matang dalam bertindak. Selain masa kerja, jenis jabatan juga menjadi pemicu tergerakannya individu karyawan dalam meningkatnya kinerja karyawan. Dimana jenis pekerjaan menyebabkan penyelesaian tugas yang harus dilakukan secara berkelompok. Pada saat karyawan ditugaskan berkelompok dalam menjalankan pekerjaannya maka akan menimbulkan kekompakan antara karyawan yang satu dengan yang lain. Kekompakan ini dapat menyebabkan karyawan akan lebih peduli dengan rekan kerjanya dan bersedia memberikan bantuan kepada rekan kerja yang memerlukan bantuan. Dan hal ini jelas akan berdampak pada tingginya tingkat kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang diprediksi menjadi penyebab Kemampuan kerja (Ability) mempengaruhi kinerja karyawan adalah jenis kelamin PT. United Tractor Tbk Cabang Medan memiliki karyawan yang dominan adalah laki-laki, hal ini diperkirakan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi mengingat 86% karyawan dalam perusahaan tersebut adalah laki-laki. Dalam hal ini dijelaskan bahwa tindakan yang rela membantu ataupun cepat tanggap atas permasalahan yang dihadapi rekan kerja adalah tindakan yang mudah dilakukan oleh laki-laki. Hal itu dapat dipicu oleh rasa pemimpin dan tanggung jawab serta rasa *relented* yang tinggi yang terdapat pada laki-laki. Sehingga laki-laki harus melakukan pekerjaan yang lebih besar dari wanita. Dan hal ini akan dapat membantu meningkatnya kinerja karyawan.

b. Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t yang dilakukan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan yaitu sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Beberapa jenis hal-hal yang mampu memicu motivasi kerjayang sudah dijalankan di PT. United Tractor Tbk Cabang Medan salah satunya yaitu pemberian upah secara tepat waktu. Karyawan PT. United Tractor Tbk Cabang Medan menunjukkan tanggung jawab dan loyalitas seperti yang diharapkan perusahaan yang dipicu dari faktor adanya timbal balik yang diberikan perusahaan seperti penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya, banyaknya tunjangan-tunjangan kesejahteraan yang ditawarkan. Dalam hal ini perusahaan telah menerapkan sistem kerja yang adil untuk karyawannya. Pemberian kompensasi-kompensasi tersebut berdampak pada kinerja karyawan dimana pada saat kesesuaian dan keadilan diterapkan karyawan akan merasa dihargai, diberi tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya. Dengan begitu karyawan terdorong untuk memperlihatkan kinerja terbaiknya. Bentuk kinerja terbaik tersebut dapat ditunjukkan dengan lebih peduli pada apa yang terjadi di perusahaan, bagaimana usaha yang dapat dilakukan agar dapat ikut serta memajukan perusahaan, membantu rekan kerja dan tindakan-tindakan kinerja tinggi lainnya. Rata-rata responden setuju mengenai pernyataan bahwa responden diberi kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya Pekerjaan dilakukan dengan tujuan memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang menjalankannya.

Faktor lain yang mendukung adanya pengaruh motivasi kerja terhadap tingginya kinerja adalah tersedianya peningkatan karir yang diberikan. Setiap makhluk hidup pasti menginginkan adanya peningkatan dalam hidupnya terutama pada karir dan hal ini diwadahi oleh PT. United Tractors Tbk Cabang Medan untuk karyawannya dengan menjalankan sistem kerja *reward* atas pencapaian-

pencapaian yang diraih oleh karyawan. Selain itu, dalam pelaksanaannya, adanya umpan balik atas hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. Bentuk umpan balik tersebut seperti evaluasi kinerja karyawan, pembelajaran karyawan, *knowledge* manajemen, dan adanya forum inovasi. Ketika aspek umpan balik dilaksanakan akan memicu karyawan untuk belajar hal-hal baru dari umpan balik yang diterima karyawan dan karyawan tau bagaimana dan sudah sejauh mana kinerja yang dilakukan. Dari umpan balik yang diterima karyawan memperoleh informasi tentang baik atau buruk kegiatan yang telah dilakukan. Pemberian umpan balik pada pekerjaan dapat membantu meningkatkan tingkat keefektifan pekerjaan dan meminimkan terjadinya kesalahan-kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu:

1. Kemampuan kerja (Ability) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,002 < \alpha 0,05$ dan Nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dari variable Kemampuan Kerja (Ability) yaitu $3,161 > 1,67$
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dan Nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dari variabel motivasi kerja yaitu $5,469 > 1,67$
3. Kemampuan Kerja (Ability) dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$

B. Saran

Sehubungan dengan uraian di atas maka dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan oleh Karyawan PT. United Tractors Cabang Medan, beberapa saran yang dijadikan tindak lanjut adalah sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia terkhusus untuk karyawan perusahaan guna meningkatkan kemampuan karyawan dalam menerapkan sistem manajemen perusahaan yang modern agar anggota organisasi yang dipimpin terdorong untuk lebih kompetitif dan termotivasi untuk menciptakan hal-hal baru yang dapat menunjang kemajuan perusahaan. Contohnya seperti secara rutin merealisasikan

pelatihan – pelatihan yang mampu mendorong karakter karyawan menjadi lebih berkarakter melalui cara mengikuti seminar pelatihan leadership, dan seminar lain yang sejenis.

2. Memperhatikan kebutuhan karyawan dan memperbaiki penempatan karyawan, dengan berpedoman pada sistem dan peraturan yang berlaku, agar penempatan karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan. Dengan begitu karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan contoh secara konsisten karyawan rutin berdiskusi dengan karyawan, agar tercapai kinerja yang baik. Sebab dari hal tersebut akan tercipta komunikasi yang baik maka akan diikuti oleh hasil kerja yang baik pula.
3. Perlunya dilakukan penyesuaian antara beban kerja dan kemampuan karyawan untuk membuat karyawan bekerja maksimal. Sinkronisasi antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang dilakukan akan menambah semangat kerja karyawan, hal ini dipercaya karena karyawan percaya diri bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu tanpa terbebani hal-hal lain. Contohnya pihak perusahaan sebaiknya mengadakan perputaran jabatan untuk mengetahui apakah satu karyawan sudah sesuai dengan kemampuan kerja yang di emban.
4. Mengikutsertakan hasil inovasi terbaik pada tingkat pusat. Dengan adanya dorongan-dorongan inovasi yang terus berkembang karyawan akan termotivasi untuk meng-*update* kemampuan dan pemenuhan personil sesuai kebutuhan, pemenuhan sarana pendukung operasional agar terciptanya profesionalisme kerja. Misalnya seperti mengikuti perlombaan

terkait hal-hal yang mencakup pada tuntutan kinerja yang sesuai SOP dan pelatihan seminar jenis yang sama

5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah variabel-variabel yang berbeda dengan variabel sebelumnya untuk memperkaya pengetahuan terkait kinerja karyawan seperti loyalitas dan komitmen organisasi, dengan metode penelitian yang berbeda dan melibatkan responden yang bekerja pada perusahaan dengan tuntutan kinerja yang tinggi seperti perawat rumah sakit dan guru/dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Akhmad Sudrajat. (2017). *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Anoraga. (2009). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Yogyakarta Andi.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, ISBN 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Cameron, S. U. (2010). *Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Chaplin, JP. (2013). *Kamus Lengkap Psikologi, Alih Bahasa*, Kartini Kartono Edisi 1 Cetakan IV, Jakarta : Penerbit Grafindo Persada.
- Dwi Wahyu Wijayanti (2012). *Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugrah Semesta Semarang*.
- Geyke, F. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- H. Zulkifli, dkk (2016). *Pengaruh Kemampuan kerja (Ability) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Musi Rawas.*
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Ika Widiastuti (2018). *Pengaruh Ability Terhadap Kinerja Pegawai di dinas Pendidikan Kota Bandung.*
- Juliandi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Medan: UMSU PRESS.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Perilaku Organizational Citizenship Behavior.* Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Meri Oposmal (2013). *Pengaruh Kemampuan kerja (Ability) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.*
- Michael Zwell, Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Press.
- Moeheriono, S (2010). *Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Moeheriono, S (2014). *Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- N Lilis Suryani (2016). *Pengaruh Kemampuan kerja (Ability) Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan.*
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Novalina, A. (2018). Kemampuan BI 7-Day Repo Rate (BI7DRR) Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi Indonesia (Pendekatan Transmisi Moneter Jangka Panjang). *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1874-1885.
- Pamela & Oloko (2015). *Peranan Motivasi.* Bandung: Mitrawacanamedia.

- P. Robbins, S., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- P. Robbins, S., & Judge, T. A. (2014). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rion Wishbay dan Kurniawaty Fitri (2014). *Pengaruh Kemampuan kerja (Ability) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru*.
- Rufino, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Renika.
- Rusiadi, R. (2018). PEDOMAN SENTRA JURNAL ONLINE. JEpa, 3(1), 1-10.
- Saraswathi (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.
- Shinta Ratnawati. *Pengaruh Kemampuan kerja (Ability) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Pegawai Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Provinsi Jawa Tengah*.
- Siagian, P. (2010). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Yogyakarta Andi.
- Sinulingga, S. (2016). *Metode Penelitian*. Medan: USUPRESS. Siregar, M., (2014). *Pengembangan Kinerja*. Jakarta : Gaung Parsada. Sugiyanto (2010). *Enterprise Resource Planning*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika.
- Sutrisno. (2010). *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Grasindo.
- Syazhashah Putra Bahrum, Ingrid Wahyuni Sinaga (2015). *Pengaruh Kemampuan kerja (Ability) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun)*.

Tjiptono, (2010) *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Kencana.

Tohardi. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Widodo (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Winardi (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wirawan (2013). *Motivasi Kerja*. Jakarta: Salemba Empat.

Zameer, Jawwad, M. A, Kasmirah, S (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi* Jakarta: Pearson.