



**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN
KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT FIF GROUP
CABANG TEMBUNG**

SKRIPSI

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

Oleh:

REZA LESMANA SINAGA
NPM 1625310718

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* melalui sampel jenuh (seluruh populasi dijadikan sampel). Data primer yang digunakan adalah kuesioner yaitu dengan cara membagikan kuesioner kepada para karyawan PT FIF Group Cabang Tembung Divisi Kolektor dan MCE. Teknik analisis data yang digunakan yaitu : (1) uji kualitas data, (2) uji asumsi klasik, (3) uji regresi linier berganda, (4) uji hipotesis (*test goodness of fit*). Berdasarkan hasil penelitian, dari hasil uji T dan uji F dapat diketahui secara parsial dan simultan variabel motivasi dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung, berdasarkan analisis regresi linier berganda didapat persamaan $Y = 0,827 + 0,347 X_1 + 0,401 X_2 + e$ yang berarti terdapat hubungan yang positif dan searah antara variabel X terhadap variabel Y. sedangkan nilai *Adjusted R Square* (R^2) yang dihasilkan adalah 0,843 atau 84,3%, yang artinya secara bersama-sama motivasi dan kemampuan mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung sebesar 84,3%, sedangkan sisanya 15,7% dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi, dan Kemampuan

ABSTRACT

The purpose of this study was to explain the analysis of the effect of motivation on employee performance, the effect of ability to employee performance and the effect of motivation and ability on the performance of employees of PT FIF Group Cabang Tembung. Sampling in this study was nonprobability sampling through saturated samples (all populations were sampled). The primary data used is the questionnaire by distributing questionnaires to the employees of PT FIF Group Cabang Tembung Collector and MCE Division. Data analysis techniques used are: (1) data quality test, (2) classic assumption test, (3) multiple linear regression test, (4) hypothesis test (test goodness of fit). Based on the results of the study, from the results of the T test and F test can be known partially and simultaneously the motivation and ability variables significantly influence the performance of employees of PT FIF Group Cabang Tembung, based on multiple linear regression analysis equation $Y = 0.827 + 0.347 X_1 + 0.401 X_2 + e$ which means there is a positive and unidirectional relationship between the variables X to the variable Y. While the value of Adjusted R Square (R²) produced is 0.843 or 84.3%, which means that together motivation and ability can influence the performance of employees of PT FIF Group Cabang Tembung is 84.3%, while the remaining 15.7% is explained by other variables not included in this research model.

Keywords : *Employee Performance, Motivation and Ability*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABTRAK	v
ABTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I - PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II - LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	9
1. Kinerja Karyawan	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan	9
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
c. Penilaian Kinerja Karyawan	11
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2. Motivasi	12
a. Pengertian Motivasi	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	13
c. Tujuan Motivasi	15
d. Indikator Motivasi.....	16
3. Kemampuan	17
a. Pengertian Kemampuan	17
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan.....	18

c. Indikator Kemampuan.....	18
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Konseptual.....	23
1. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan	24
2. Pengaruh Kemampuan dengan Kinerja Karyawan	24
3. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan dengan Kinerja Karyawan	24
D. Hipotesis	25

BAB III - METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian	26
1. Lokasi Penelitian.....	26
2. Waktu Penelitian.....	26
C. Populasi dan Sampel	27
1. Populasi.....	27
2. Sampel.....	27
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	28
1. Variabel Penelitian.....	28
a. Variabel Terikat	28
b. Variabel Bebas	28
2. Definisi Operasional	29
E. Skala Pengukuran Variabel.....	30
F. Teknik Pengumpulan Data.....	31
1. Sumber Data.....	31
a. Data Primer	31
b. Data Sekunder.....	32
G. Teknik Analisa Data.....	32
1. Uji Kualitas Data.....	32
a. Uji Validitas Data	32
b. Uji Reliabilitas	33
2. Uji Asumsi Klasik.....	33
a. Uji Normalitas Data	33
b. Uji Multikolinearitas	34
c. Uji Heteroskedastisitas.....	34
3. Regresi Linear Berganda.....	35
4. Uji Hipotesis (<i>Test Goodness of Fit</i>)	35
a. Uji Statik (Uji t)	35
b. Uji Simultan (Uji F)	36
c. Koefisien Determinasi (R^2)	36

BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Struktur Organisasi PT FIF Cabang Tembung.....	37
1. Pembagian Tugas dan Wewenang	37
B. Karakteristik Responden	42
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
C. Tabulasi Jawaban Responden	44
1. Tabulasi Motivasi	44
2. Tabulasi Kemampuan	46
3. Tabulasi Kinerja Karyawan	47
D. Hasil Uji Kualitas Data	49
1. Hasil Uji Validitas.....	49
a. Motivasi.....	50
b. Kemampuan	51
c. Kinerja Karyawan	52
2. Hasil Uji Realibilitas	54
a. Motivasi	54
b. Kemampuan	55
c. Kinerja Karyawan	56
E. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	56
1. Hasil Uji Normalitas Data.....	56
2. Hasil Uji Multikolinieritas	59
3. Hasil Uji Heterokedastisitas	60
F. Hasil Regresi Linier Berganda	61
G. Hasil Uji Hipotesis (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	62
1. Hasil Uji Parsial (Uji T)	62
2. Hasil Uji Simultan (Uji F)	63
3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	64
H. Pembahasan.....	65
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
3. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan.....	67

BAB V - KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tabel Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Tabel Jadwal Penelitian.....	26
Tabel 3.2	Tabel Defenisi Operasional.....	29
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
Tabel 4.4	Tabulasi Jawaban Motivasi	44
Tabel 4.5	Tabulasi Jawaban Kemampuan.....	46
Tabel 4.6	Tabulasi Jawaban Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4.7	Hasil Analisis Uji Validitas Motivasi	50
Tabel 4.8	Hasil Analisis Uji Validitas Kemampuan	51
Tabel 4.9	Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.10	Hasil Analisis Uji Reliabilitas Motivasi.....	55
Tabel 4.11	Hasil Analisis Uji Reliabilitas Kemampuan	55
Tabel 4.12	Hasil Analisis Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.13	Hasil Analisis Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4.15	Hasil Analisis Uji Parsial	63
Tabel 4.16	Hasil Analisis Uji Simultan (uji F).....	64
Tabel 4.17	Hasil Analisis Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1	Gambar Struktur Organisasi PT FIF Group Cabang Tembung	37
Gambar 4.2	Histogram	57
Gambar 4.3	Normal P-P Plot	58
Gambar 4.4	Scatterplot	60

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat mengerjakan dan menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan PT FIF Group Cabang Tembung*”. Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Sosial Sains Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

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

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE., MM., selaku dosen pembimbing I yang sudah banyak memberikan arahan, motivasi, serta kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA.,MSc, Selaku dosen pembimbing II yang juga sudah banyak memberikan arahan, motivasi, dan membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh staf pengajar dan pegawai departemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
7. Kepada kedua orang tua saya Ayahanda Indra Franli Sinaga dan Ibunda Delima Afrida terima kasih atas dukungan, doa, semangat, perhatian, materi, kasih sayang, semoga Allah selalu memurahkan rezeki, kesehatan, dan umur yang panjang.
8. Adik tersayang Ricky Marshel Sinaga yang telah mendukung untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan di program studi manajemen khususnya Miftah Faridhoti yang sudah banyak membantu dalam proses pembuatan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Medan, Mei 2019

Penulis

Reza Lesmana Sinaga

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia pekerjaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Dalam membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya perusahaan memerlukan sumber daya sebagai sumber energi, tenaga maupun kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas dan kegiatannya. Sumber daya yang paling penting dalam menggerakkan dan membangun perusahaan menuju pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia.

Menurut Sunyoto (2015:1) manajemen sumber daya manusia pada umumnya berfungsi untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan komponen MSDM berupa karyawan. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan, karena tanpa adanya karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karyawan merupakan penjual jasa yang menjual tenaga dan pikirannya untuk perusahaan, karyawan juga wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha

untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Bastian (dalam Syafriadi 2016:127) Kinerja karyawan adalah sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang harus dimiliki karyawan, seperti pernyataan yang dinyatakan Jackson (2010:294) karyawan harus memiliki produktivitas tinggi, memiliki motivasi untuk bekerja di perusahaan selama perusahaan tersebut ingin mempekerjakan mereka, memiliki kemampuan untuk menunjukkan perilaku yang akan memuaskan pelanggan, dan memiliki kemampuan untuk menerapkan strategi perusahaan. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan dari Mangkunegara (2017:67) yang menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Berdasarkan pernyataan di atas terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi dan kemampuan. menurut Flippo (dalam Notoatmodjo 2013;115) motivasi adalah suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan organisasi.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan, sesuai dengan pernyataan Robbins (2016:57) kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang dipekerjakan di perusahaan harus memiliki kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaan

karyawan tersebut. Apabila karyawan tidak memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya maka dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada PT FIF Group Cabang Tembung. Pemilihan objek pada PT FIF Group Cabang Tembung, PT FIF Group merupakan anak dari PT Astra International dan termasuk perusahaan pembiayaan yang terkenal yang memiliki banyak cabang di berbagai daerah di Indonesia dan memiliki ribuan karyawan. Namun jika dilihat dalam pencapaian target khususnya pada Divisi Kolektor dan *Marketing Credit Executive*, masih banyak kolektor dan MCE yang bekerja tidak mencapai target yang diberikan perusahaan, itu berarti bahwa kinerja karyawan Divisi Kolektor dan MCE masih rendah. Hal ini mungkin terjadi karena karyawan masih kurang memiliki motivasi dalam bekerja, karena berdasarkan observasi sederhana yang dilakukan di lapangan masih banyak terdapat Kolektor dan MCE yang tidak bekerja pada saat jam kerja dan menunda pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal tersebut mungkin terjadi karena kurangnya motivasi materil dan nonmateril yang diberikan perusahaan kepada karyawan, misalnya walaupun karyawan mencapai target yang diberikan perusahaan namun perusahaan tidak pernah memberikan bonus diluar dari gaji dan insentif, atau tidak pernah memberikan penghargaan atau tanda penghormatan lainnya.

Selain itu juga faktor kemampuan juga mempengaruhi kinerja mereka, masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, contohnya tidak mencapai target dalam waktu yang sudah ditentukan, tidak dapat menyelesaikan masalah penagihan kepada pelanggan, tidak

menemukan alamat penagihan, tidak menemukan unit kredit yang belum lunas dan sudah dibawa kabur oleh pelanggan, dan tidak mampu menawarkan produk kepada masyarakat. Hal tersebut mungkin terjadi karena kurangnya kemampuan karyawan bernegosiasi dengan pelanggan, kurangnya kemampuan komunikasi yang baik dari karyawan kepada pelanggan untuk rutin membayar angsuran tepat waktu, kurangnya daya ingat karyawan untuk menghafal alamat pelanggan dan menghafal produk yang akan ditawarkan ke pelanggan, kurangnya kemampuan fisik karyawan untuk berhadapan dengan pelanggan nakal yang melakukan perdebatan atau perlawanan saat ditagih, kurangnya stamina karyawan untuk menagih dikarenakan wilayah tagih yang luas dan kurangnya kemampuan karyawan untuk membuat pelanggan percaya pada saat menawarkan produk.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penelitian ini berfokus pada **“Analisis Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan PT FIF Group Cabang Tembung”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Masih kurangnya motivasi kerja berupa motivasi materil, motivasi non materil dan gabungan motivasi materil dan non materil yang dimiliki karyawan PT FIF Group Cabang Tembung pada Divisi Kolektor dan MCE.

- b. Masih kurangnya kemampuan berupa kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang dimiliki karyawan PT FIF Group Cabang Tembung pada Divisi Kolektor dan MCE.
- c. Masih terdapat penurunan kinerja secara kualitas, kuantitas dan tanggung jawab karyawan PT FIF Group Cabang Tembung pada Divisi Kolektor dan MCE.

2. Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, maka penulisan membatasi masalah agar tetap terfokus pada pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung khususnya pada Divisi Kolektor dan Divisi MCE yang berjumlah 62 orang.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan batasan masalah, rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung ?
2. Apakah kemampuan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung ?
3. Apakah motivasi dan kemampuan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan dan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi bagi PT FIF Group Cabang Tembung, untuk mendapatkan gambaran tentang analisis pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada masa yang akan datang.

b. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai analisis pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Johannes Hartawan Silalahi, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. RHB Securities, Indonesia)”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan PT FIF Group Cabang Tembung”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada :

1. **Variabel penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu motivasi dan kemampuan dan 1 variabel terikat yaitu kinerja.
2. **Jumlah observasi/sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 80 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 62 orang.
3. **Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2019.

4. **Lokasi penelitian** : lokasi terdahulu di PT. RHB Securities Indonesia, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT FIF Group Cabang Tembung.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Secara umum kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata “kerja”, maka kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau hasil kerja. Kinerja dalam organisasi dapat diartikan sebagai jawaban dari tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Bernadin dan Russel (dalam Syafriadi 2016:126) mengartikan kinerja sebagai *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*. Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh kedua para ahli tersebut adalah catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian kinerja karyawan hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Menurut Prawirosentono (dalam Syafriadi 2016:126) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing –

masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Menurut Mangkunegara (2017:67) Pengertian Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa defenisi yang disebutkan oleh para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu capaian hasil kerja karyawan secara kualitas, kuantitas dan tanggung jawab dalam suatu kegiatan atau program yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menilai kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bastian (dalam Syafriadi 2016:131) pengukuran dan pemanfaatan penilaian kinerja karyawan akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus menerus. Peranan penilaian pengukuran kinerja organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk mencapai prestasi.
- 2) Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati.
- 3) Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya.
- 4) Memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan sistem pengukuran yang telah disepakati.
- 5) Menjadikannya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- 6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- 7) Membantu proses kegiatan organisasi.

- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara objektif.
- 9) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- 10) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) ada 3 indikator dalam kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Tanggung jawab

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi sangat dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaan, apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang dikerjakannya maka akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki motivasi terhadap pekerjaan yang dikerjakannya maka akan menghasilkan kinerja yang buruk.

Berikut beberapa pengertian motivasi menurut para ahli, secara umum menurut Notoadmodjo (2009:114) motif atau motivasi berasal dari kata latin "*moreve*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia

untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”.

Secara konteks dalam pengembangan organisasi menurut Flippo (dalam Notoatmodjo 2013:115) motivasi adalah suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar dapat bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi kerja adalah kebutuhan atas dorongan atau arahan yang dibutuhkan karyawan dari dirinya sendiri maupun dari atasan dalam suatu organisasi untuk melakukan pekerjaan agar tercapai keberhasilan organisasi atau perusahaan.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sunyoto (2015:12) adalah sebagai berikut :

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan Itu Sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing – masing pekerja. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian, dan sebagainya.

5) Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

Hal ini akan dapat mendorong karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7) Keberhasilan Dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

c. Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Sunyoto (2015:16), pada dasarnya meliputi :

- 1) Mendorong gairah dan semangat karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

d. Indikator Motivasi

Menurut Notoatmodjo (2013:130) ada 3 komponen indikator dalam motivasi :

1) Motivasi Materil

Alat motivasi materil adalah apa yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, yang berupa uang atau barang yang mempunyai nilai jual. Misalnya : kendaraan dinas atau rumah dinas, di samping gaji yang cukup atau bonus berupa uang dan barang berharga.

2) Motivasi Non materi

Alat motivasi non materi adalah pemberian tersebut tidak dapat dinilai dengan uang, tetapi pemberian sesuatu yang hanya memberikan kepuasan atau kebanggan kepada karyawan. Misalnya pemberian penghargaan berupa : medali, piagam, piala, bintang penghargaan dan ucapan pujian lainnya.

3) Motivasi kombinasi Materil dan Non materi

Alat motivasi ini adalah kedua-duanya, baik materil maupun non materi. Disamping fasilitas yang diterima, bonus yang diterima, karyawan juga memperoleh penghargaan berupa piagam atau medali, dan sebagainya.

3. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan memiliki pengaruh yang penting bagi setiap karyawan dalam perusahaan, apabila kemampuan karyawan tinggi maka dipastikan akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, cepat dan mendapatkan hasil kerja yang berkualitas, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sebaliknya jika kemampuan karyawan rendah, maka karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan hasil dari pekerjaan yang dihasilkan juga tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut pun menurun.

Untuk membahas tentang kemampuan, ada beberapa definisi yang diungkapkan para ahli. Menurut Robbins dan Judge (2016:57) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Soehardi (dalam Sugiharta 2017:2) kemampuan atau *abilities* adalah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar dan dari pengalaman.

Menurut Moenir (dalam Sugiharta 2017:2) kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada diri seseorang dengan penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kapasitas atau bakat seseorang atau individu untuk melakukan suatu pekerjaan yang menyangkut kegiatan fisik maupun mental untuk menghasilkan sesuatu yang optimal.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Menurut Robbins dan Judge (2016:57) kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua faktor, yaitu :

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berfikir, menalar dan memecahkan masalah.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan dan karakteristik yang serupa.

c. Indikator Kemampuan

Menurut Robbins dan Judge (2016:58) dimensi kemampuan intelektual yang dapat dijadikan indikator pengukuran kemampuan intelektual dalam pekerjaan, yaitu :

1) Kecerdasan Angka

Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.

2) Pemahaman Verbal

Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata – kata.

3) Kecepatan Persepsi

Kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat.

4) Penalaran Induktif

Kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.

5) Penalaran Deduktif

Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen.

6) Visualisasi Spasial

Kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah.

7) Daya ingat

Kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.

Sementara indikator pengukuran kemampuan fisik mengadaptasi dimensi kemampuan fisik yang dikemukakan Robbins dan Judge (2016:62) yaitu :

- 1) Faktor kekuatan meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis dan kekuatan eksplosif.

- 2) Faktor fleksibilitas meliputi fleksibilitas luas dan fleksibilitas dinamis.
- 3) Faktor lainnya meliputi koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Indra Jaya (2012)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat	1. Kemampuan 2. Motivasi Kerja	Kinerja	Analisis Statistik Deskriptif	1. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Secara simultan kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2.	Alan Hidayat Setiawan & Hotlan Siagian	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	1. Kemampuan 2. Motivasi kerja	Kinerja	Analisis <i>Structural Equation Modelling</i>	1. Kemampuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

	(2017)	Pegawai pada CV Sinar Agung				<p>2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.</p> <p>3. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.</p>
3.	Syaifuddin (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Fajar Jaya Medan	<p>1. Kompetensi</p> <p>2. Motivasi</p>	Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>1. Kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Secara parsial kompetensi berpengaruh 37,60% dan motivasi berpengaruh 67,20%.</p>
4.	Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni dan H.M. Yusuf Saleh (2018)	Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep	<p>1. Kemampuan kerja</p> <p>2. Motivasi kerja</p>	Kinerja	Analisis <i>Structural Equation Modelling</i>	<p>1. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja.</p> <p>2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja.</p> <p>3. Kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.</p>
5.	Johanes Hartawan Silalahi, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. HRB)	<p>1. Motivasi kerja</p> <p>2. Kemampuan Kerja</p>	Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	<p>1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>

	(2018)	Securities, Indonesia.				karyawan. 3. Motivasi dan kemampuan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Irum Shahzadi, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, Farida Khanam (2014)	<i>Impact of Employee Motivation on Employee Performance</i>	<i>Employee Motivation</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Descriptive statistical analysis</i>	<i>The results of the study confirm the significant positive relationship between Employee motivation and Employee performance</i>
7.	Pamela Akinyi Omollo (2015)	<i>Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County</i>	<i>Employee Motivation</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Descriptive statistical analysis</i>	<i>The motivation Monetary rewards significantly affect the performance of the employee in the organization. This was because majority of the respondents felt that they were more motivated by monetary rewards than other forms of rewards.</i>

8.	Valensia Angelina Wisti Dapu (2015)	<i>The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado</i>	1. <i>Work Discipline</i> 2. <i>Leadership</i> 3. <i>Motivation</i>	<i>Employee Performa nce</i>	<i>associative Analysis</i>	1. <i>Work discipline, motivation and leadership affect the performance of employees at PT. Trakindo Utama Manado.</i> 2. <i>Discipline working significant affect the performance of employees at PT. Trakindo Utama Manado.</i> 3. <i>Leadership significant affection the performance of employees at PT. Trakindo Utama Manado.</i> 4. <i>Motivation does not significant affect the performance of employees at PT. Trakindo Utama Manado.</i>
----	--	--	---	--------------------------------------	---------------------------------	--

(Sumber : Diolah penulis, 2019)

C. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara variabel X yaitu motivasi dan kemampuan terhadap variabel Y yaitu kinerja. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan motivasi dan kemampuan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Gibson dan Stoner (dalam Notoatmodjo 2013:125) berpendapat bahwa motivasi adalah merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan.

2. Pengaruh Kemampuan dengan Kinerja Karyawan

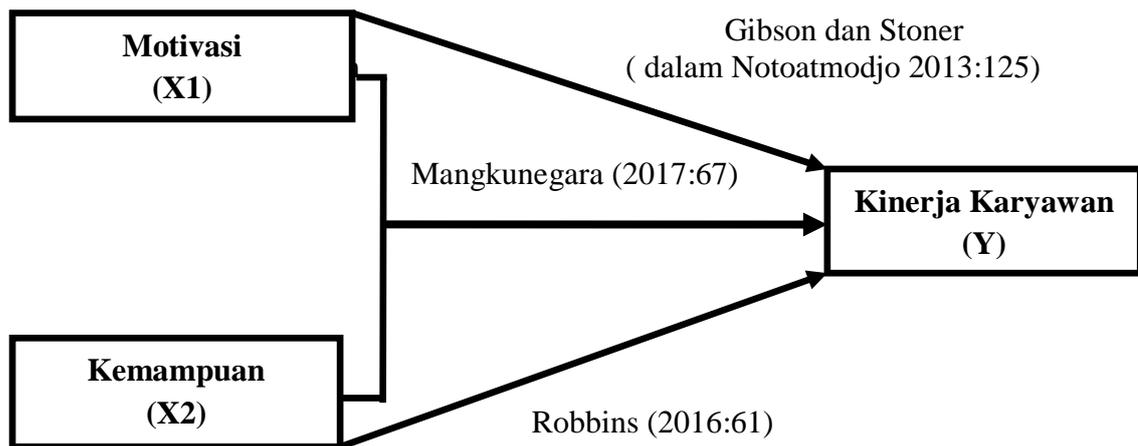
Menurut Robbins (2016:61) setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda . dengan demikian, kinerja karyawan akan meningkat bila terdapat kesesuaian kemampuan pekerjaan yang tinggi.

3. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang menyatakan bahwa :

- a. *Human Performance* = *Ability + Motivation*
- b. *Motivation* = *Attitude + Situation*
- c. *Ability* = *Knowledge + Skill*

Maka dari itu dapat diambil suatu kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Sanusi (2014:44) Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis dapat juga berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan - hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran.

Dengan demikian hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung.

H2 = Kemampuan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung.

H3 = Motivasi dan kemampuan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggambarkan jenis atau bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Pendekatan penelitian ini adalah *asosiatif*. Menurut Manullang, M dan Manuntun Pakpahan (2014:135) pendekatan *asosiatif* bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel tergantung atau terikat sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT FIF Group Cabang Tembung, Jln. Medan Tembung Komplek Mega City, Deli Serdang, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari tanggal 31 Mei 2019

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep
1	Pengajuan judul					
2	Penyusunan Proposal					
3	Perbaikan/Acc Proposal					
4	Seminar Proposal					
5	Pengolahan Data					
6	Penyusunan Skripsi					
7	Bimbingan Skripsi					
8	Sidang Meja Hijau					

(Sumber: Diolah Penulis, 2019)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat (2014:30) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT FIF Group Cabang Tembung Divisi Kolektor, Divisi MCE dan ditambah Kepala Cabang, maka total populasi dalam penelitian ini 63 orang.

2. Sampel

Menurut Manullang, M dan Manullang Pakpahan (2014:68) Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel yang benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*.

Menurut Rusiadi, dkk (2014:44) *non-probability sampling* adalah teknik penarikan sampel yang tidak memberikan kesempatan/peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel, artinya setiap anggota populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan cara *sampling sensus* atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013:85) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi

digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel kecuali Kepala Cabang, dikarenakan Kepala Cabang sebagai pemberi motivasi dan tidak bisa dijadikan sebagai sampel. Maka, adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Terikat

Menurut Rusiadi, dkk (2014:50) variabel terikat adalah faktor – faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan peneliti. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

b. Variabel Bebas

Menurut Rusiadi, dkk (2014:50) variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan atau memengaruhi, yaitu faktor – faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Kemampuan (X2).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dari penelitian ini diambil definisi operasionalnya sebagai berikut :

- a. Motivasi (X1) : Motif atau motivasi berasal dari kata latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”.
- b. Kemampuan (X2) : kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- c. Kinerja karyawan (Y) : Pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.2

Tabel Definisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motif atau motivasi berasal dari kata latin “ <i>moreve</i> ” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata	a. Motivasi materil b. Motivasi nonmateril c. Gabungan motivasi materil dan nonmateril	Likert

	kebutuhan atau “ <i>needs</i> ” atau “ <i>want</i> ”.		
Kemampuan (X2)	Kemampuan (<i>ability</i>) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.	Dimensi kemampuan intelektual : a. Kecerdasan angka b. Pemahaman Verbal c. Kecepatan persepsi d. Penalaran induktif e. Penalaran deduktif f. Visualisasi spasial g. Daya ingat Dimensi kemampuan fisik : a. Faktor kekuatan b. Faktor fleksibilitas c. Faktor lainnya	Likert
Kinerja (Y)	Pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Tanggung Jawab	Likert

(Sumber : Diolah Peneliti, 2019)

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Menurut Sanusi (2014:59) Skala *Likert* adalah skala yang

didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator – indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.

Menurut Manullang, M dan Manuntun Pakpahan (2014:89) Skala *Likert* menyatakan peringkat dan jarak dari konstruksi / variabel yang diukur, mencakup konsep kesamaan jarak dan nilai dalam skala interval bukan angka nol mutlak. Maka skala yang digunakan adalah :

1. Sangat Setuju = Skor 5
2. Setuju = Skor 4
3. Netral = Skor 3
4. Tidak Setuju = Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju = Skor 1

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah apa dan bagaimana cara peneliti dalam mengumpulkan data (Manullang, M dan Manuntun Pakpahan, 2014:138).

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2014:104). Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data mengenai persepsi responden mengenai setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuisisioner dan sedikit melakukan observasi di lapangan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2014:104). Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder yang diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal dan skripsi yang berhubungan dengan materi penelitian ini.

G. Teknik Analisis Data

Data yang akan dianalisis dalam penelitian ini berkaitan dengan hubungan antara variabel – variabel penelitian ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan dipahami. Dalam menganalisis data penelitian ini peneliti menggunakan *software Statistical Product for the Service Solution (SPSS) for windows*.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Manullang, M dan Manuntun Pakpahan (2014:90) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Untuk mengukur valid atau tidaknya butir – butir dalam kuisisioner akan terlihat dalam kolom *corrected item – total correlation*, dari data tersebut apabila nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan valid. Sedangkan kevalidan dari data sendiri berdasarkan

jumlah N (responden) pada derajat kebebasannya r_{tabel} ($df = n - k$) harus lebih kecil ($<$) dari 0,30.

b. Uji Realibilitas

Menurut Manullang, M dan Manuntun Pakpahan (2014:90) realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstuk. Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak.

Dalam penelitian ini mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (α)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable*, jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Nunnally,1967 dalam Manullang, M dan Manuntun Pakpahan, 2014:92).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik (Manullang, M dan Manuntun Pakpahan, 2014:182). Untuk menguji asumsi klasik maka digunakan asumsi – asumsi sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Data

Menurut Manullang, M dan Manuntun Pakpahan (2014:182) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

Untuk mengetahui bahwa data telah berdistribusi normal, dimana gambar *histogram* memiliki kecembungan seimbang ditengah, kemudian gambar normal *P-P Plot* terlihat titik – titik berada dalam garis diagonal (Rusiadi dkk, 2014:215).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso (dalam Rusiadi, dkk 2014:154) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)* dari hasil analisis dengan menggunakan *SPSS*. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau *VIF* lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Manullang, M dan Manuntun Pakpahan (2014:184) Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat dari gambar *Scaterplot* yang menunjukkan bahwa titik – titik yang dihasilkan

menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu (Rusiadi dkk, 2014:216)

3. Regresi Liner Berganda

Menurut Sunyoto (2011:61) analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus persamaan regresinya adalah sebagai berikut adalah :

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Kemampuan

e = *Error*

4. Uji Hipotesis (*Test Goodness of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Manullang, M dan Manuntun Pakpahan (2014:147) uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Jika nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} maka H_a diterima. Jika nilai $t_{hitung} <$ dari nilai t_{tabel} maka H_a ditolak. Manullang, M dan Manuntun Pakpahan (2014:147).

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi, dkk (2014:234) Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap dependen. Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima dan model layak untuk digunakan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) 0,05 untuk menguji dengan cara menguji nilai F apakah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Apabila nilai F positif maka hipotesis diterima, apabila nilai F negatif maka hipotesis ditolak

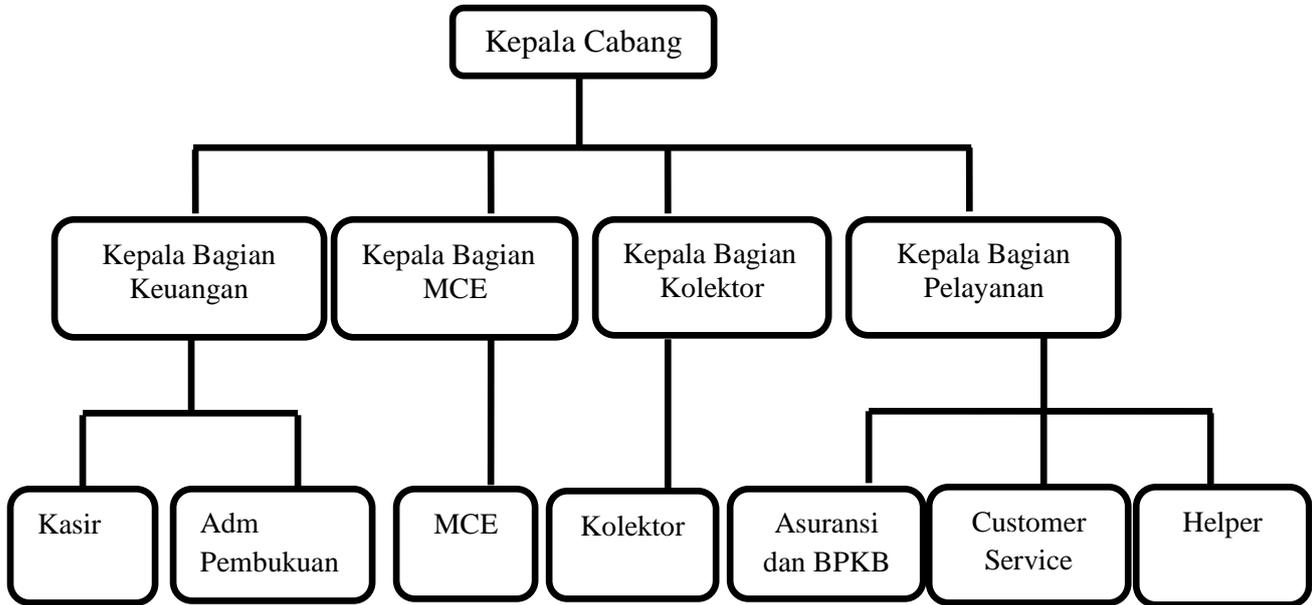
c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi, dkk (2014:235) koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang mendekati 1 (satu) berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika R^2 yang mendekati 0 (nol) berarti variabel – variabel independen hampir tidak memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Rumus yang dapat digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah : $Kd = R^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Struktur Organisasi PT FIF Group Cabang Tembung



(Sumber : PT FIF Group Cabang Tembung, 2019)

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT FIF Group Cabang Tembung

1. Pembagian Tugas dan Wewenang

Adapun pembagian tugas dan wewenang pada struktur organisasi PT FIF Cabang Tembung adalah sebagai berikut:

a. Kepala Cabang

Kepala cabang adalah fungsi eksekutif tertinggi yang mempunyai tugas dan wewenang yaitu:

- 1) Menjaga agar perusahaan cabang dapat berkembang dan maju.

- 2) Mempunyai wewenang penuh untuk mengatur perusahaan cabang secara keseluruhan.
- 3) Membuat perencanaan perusahaan cabang yang dibantu oleh kepala-kepala bagian lainnya.

b. Kepala Bagian Keuangan

Kepala bagian keuangan bertanggung jawab langsung kepada kepala cabang. Tugas, wewenang dan tanggung jawabnya adalah:

- 1) Mengkoordinir dan mengawasi keuangan dan pembukuan agar tidak terjadi kekeliruan dan penyelewengan dalam penerimaan dan pengeluaran uang, barang, dan surat-surat berharga lainnya.
- 2) Memeriksa laporan keuangan seksi atau bagian-bagian dibawahnya untuk kemudian diteruskan kepada kepala cabang.
- 3) Mencatat secara tertib pengeluaran dan penerimaan uang, maupun pembelian kredit, pembelian potongan harga pembelian barang dengan pembayaran tunai, begitu pula dengan pengeluaran dan penerimaan uang masing-masing bagian dalam perusahaan dan bertanggung jawab langsung Kepala Cabang.

c. Kepala Bagian MCE

Kepala bagian MCE bertanggung jawab langsung kepada Kepala Cabang. Tugas pokok dan tanggung jawabnya adalah :

- 1) Mengkoordinir MCE dalam memasarkan hasil produksi perusahaan kepada konsumen.

- 2) Membuat rencana mengenai kegiatan pemasaran seperti promosi dan penetapan saluran distribusi.

d. Kepala Bagian Kolektor

Kepala bagian kolektor bertanggung jawab langsung kepada kepala cabang. Tugas pokok dan tanggung jawabnya adalah :

- 1) Mengkoordinir kolektor dalam menagih angsuran konsumen yang menunggak.
- 2) Menetapkan target harian tagihan kepada kolektor.
- 3) Mempertanggung jawabkan hasil kerja kolektor kepada kepala cabang.

e. Kepala Bagian Pelayanan

Kepala bagian pelayanan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Cabang. Tugas pokok dan tanggung jawabnya adalah :

- 1) Mengkoordinasikan bagian-bagian di bawahnya.
- 2) Membuat rencana mengenai kegiatan pelayanan.

f. Kasir

Tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab bagian kasir adalah :

- 1) Mengkoordinir tugas kas.
- 2) Mengelola penerimaan dan pengeluaran uang atau surat berharga menurut ketentuan yang berlaku.
- 3) Membuat laporan pengeluaran kas setiap bulan.

g. Administrasi Pembukuan

Tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab bagian Administrasi Pembukuan yaitu:

- 1) Menyusun laporan keuangan pada setiap akhir bulan.
- 2) Menyusun dan membukukan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.
- 3) Setiap akhir tahun mempersiapkan bahan untuk laporan dan penyusunan neraca serta daftar perhitungan rugi laba.

h. MCE

Tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab bagian MCE yaitu:

- 1) Mencari dan memprospek calon pembeli/konsumen.
- 2) Menawarkan barang-barang dan melakukan penjualan.
- 3) Mengantarkan barang-barang kepada para pembeli atau pelanggan (barang diantar sampai tujuan).
- 4) Mengunjungi para pelanggan.

i. Kolektor

Tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab bagian kolektor yaitu:

- 1) Melakukan kunjungan ke rumah konsumen untuk menagih angsuran yang tertunggak.
- 2) Melakukan laporan kunjungan harian berdasarkan daftar lembar kerja penagihan.

- 3) Menyetorkan uang tagihan ke kasir
- 4) Melaporkan hasil kwitansi tagihan kepada pihak administrasi.

j. Asuransi dan BPKB

Tugas pokok dan tanggung jawab bagian Asuransi dan BPKB yaitu:

- 1) Mengurus seluruh masalah asuransi yang berkaitan dengan kredit konsumen.
- 2) Mengurus administrasi penyerahan BPKB pada saat konsumen telah melunasi angsurannya.

k. Customer Service

Tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab bagian customer service adalah melayani dan memberikan solusi kepada konsumen yang mengalami masalah yang berhubungan dengan pembiayaan di PT FIF Group Cabang Tambung.

l. Helper

Tugas pokok dan tanggung jawab bagian helper adalah membantu secara umum tugas-tugas pada bagian lainnya dan berkoordinasi dengan seluruh bagian.

B. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden yang ada pada PT FIF Group Cabang Tembung berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	(%)
Pria	42	67,75
Wanita	20	32,25
Total	62	100,00

(Sumber : Hasil jawaban responden, 2019)

Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin di PT FIF Group Cabang Tembung dari 62 responden yang paling banyak adalah karyawan yang berjenis kelamin pria yang berjumlah 42 orang (67,75%), sedangkan karyawan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 20 orang (32,25%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran umum responden yang ada di PT FIF Group Cabang Tembung berdasarkan Pendidikan, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	(%)
SMA	37	59,68
D3	8	12,91
S1	15	24,19
S2	2	3,22
Total	62	100,00

(Sumber : Hasil jawaban responden, 2019)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar karyawan dengan pendidikan SMA yaitu sebanyak 37 karyawan atau 59,68%, karyawan dengan pendidikan D3 sebanyak 8 karyawan atau 12,91%, karyawan dengan pendidikan S1 sebanyak 15 karyawan atau 24,19%, dan karyawan dengan pendidikan S2 sebanyak 2 karyawan atau 3,22%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambaran umum responden yang ada di PT FIF Group Cabang Tembung berdasarkan lama bekerja, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	(%)
> 6 bulan	8	12,91
>1 Tahun	27	43,54
>2 Tahun	16	25,81
>3 Tahun	11	17,74
Total	62	100,00

(Sumber : Hasil jawaban responden, 2019)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar karyawan dengan lama bekerja lebih dari 6 bulan sebanyak 8 karyawan atau 12,91%, karyawan dengan lama bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 27 karyawan atau 43,54%, karyawan dengan lama bekerja lebih dari 2 tahun sebanyak 16 karyawan atau 25,81%, dan karyawan dengan lama bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 11 karyawan atau 17,74%.

C. Tabulasi Jawaban Responden

1. Tabulasi Motivasi

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah kebutuhan atas dorongan atau arahan yang dibutuhkan karyawan dari dirinya sendiri maupun dari atasan dalam suatu organisasi untuk melakukan pekerjaan agar tercapai keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Tabel 4.4 Tabulasi Jawaban Motivasi

	No. 1	No. 2	No.3	No.4	No.5	No.6	No.7	No.8
Sangat Setuju	17	15	19	16	12	10	17	10
%	27.41	24.19	30.64	25.81	19.35	16.12	27.41	16.12
Setuju	18	18	12	30	26	35	16	30
%	29.03	29.03	19.35	48.38	41.93	56.45	25.80	48.38
Netral	6	11	3	4	8	10	8	9
%	9.67	17.74	4.83	6.45	12.91	16.13	12.91	14.51
Tidak Setuju	21	18	25	10	13	7	20	13
%	33.87	29.03	40.32	16.13	20.97	11.29	32.25	20.96
Sangat Tidak setuju	0	0	3	2	3	0	1	0
%	0	0	4.84	3.22	4.84	0	1.61	0

(Sumber : Data diolah penulis, 2019)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui hasil sebagai berikut:

- a. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban sangat setuju yaitu pertanyaan nomor 3 (Perusahaan memberikan motivasi materil berupa reward atau barang yang ada nilainya apabila saya mencapai target) sebanyak 19 responden atau 30,64%.
- b. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban setuju yaitu pertanyaan nomor 6 (Saya sering mendapat motivasi nonmateri berupa ucapan selamat dan ucapan penyemangat dari perusahaan) sebanyak 53 responden atau 56,45%.
- c. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban netral yaitu pertanyaan nomor 2 (Perusahaan memberikan motivasi materil berupa uang bensin dan pulsa sebagai fasilitas menjalankan pekerjaan saya) sebanyak 11 responden atau 17,74%.
- d. Responden yang menjawab tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan nomor 3 (Perusahaan memberikan motivasi materil berupa reward atau barang yang ada nilainya apabila saya mencapai target) sebanyak 25 responden atau sebesar 40,32%.
- e. Responden yang menjawab sangat tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan nomor 3 dan 5 (Perusahaan memberikan motivasi materil berupa reward atau barang yang ada nilainya apabila saya mencapai target; dan perusahaan memberikan motivasi nonmateri berupa kunjungan atasan kepada bawahan secara internal saat hari

raya ataupun sakit) sebanyak masing-masing 3 responden atau sebesar 22,22%.

2. Tabulasi Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas atau bakat seseorang atau individu untuk melakukan suatu pekerjaan yang menyangkut kegiatan fisik maupun mental untuk menghasilkan sesuatu yang optimal.

Kemampuan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena apabila karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam pekerjaannya maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula, begitu juga sebaliknya.

Tabel 4.5 Tabulasi Jawaban Kemampuan

	No.1	No.2	No.3	No.4	No.5	No.6	No.7	No.8	No.9	No.10
Sangat Setuju	12	12	8	11	10	14	9	13	13	15
%	19.35	19.35	12.90	17.74	16.12	22.58	14.51	20.96	20.96	24.19
Setuju	30	39	26	31	16	17	24	19	22	35
%	48.38	62.90	41.93	50	25.80	27.41	38.70	30.64	35.48	56.45
Netral	7	3	6	4	8	3	10	9	9	11
%	11.29	4.83	9.67	6.45	12.90	4.83	16.12	14.51	14.51	17.74
Tidak Setuju	12	8	22	16	27	25	18	21	16	1
%	19.35	12.90	35.48	25.80	43.54	40.32	29.03	33.87	25.80	1.61
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	1	3	1	0	2	0
%	1.61	0	0	0	1.61	4.83	1.61	0	3.22	0

(Sumber : Data diolah penulis, 2019)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui hasil sebagai berikut:

- a. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban sangat setuju yaitu pertanyaan nomor 10 (saya masih mampu mengendalikan

- kekuatan tubuh saya dalam melakukan pekerjaan) sebanyak 15 responden atau 24,19%.
- b. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban setuju yaitu pertanyaan nomor 2 (saya memahami pekerjaan dan peraturan yang diberikan perusahaan kepada saya) sebanyak 39 responden atau 62,90%.
 - c. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban netral yaitu pertanyaan nomor 10 (saya masih mampu mengendalikan kekuatan tubuh saya dalam melakukan pekerjaan) sebanyak 11 responden atau 17,74%.
 - d. Responden yang menjawab tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan nomor 5 (saya mampu mengingat semua nama dan alamat rumah pelanggan berdasarkan tanggal jatuh tempo) sebanyak 27 responden atau sebesar 43,54%
 - e. Responden yang menjawab sangat tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan nomor 6 (saya memahami dalam membuat dan membaca kontrak antara perusahaan dengan pelanggan) sebanyak 3 responden atau sebesar 4,83%.

3. Tabulasi Kinerja Karyawan

kinerja karyawan merupakan suatu capaian hasil kerja karyawan secara kualitas, kuantitas dan tanggung jawab dalam suatu kegiatan atau program yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menilai

kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Tabel 4.6 Tabulasi Jawaban Kinerja Karyawan

	No.1	No.2	No.3	No.4	No.5	No.6	No.7
Sangat Setuju	12	11	13	13	11	12	11
%	19.35	17.74	20.96	20.96	17.74	19.35	17.74
Setuju	15	9	21	17	26	41	41
%	24.19	14.51	33.87	27.41	41.93	66.12	66.12
Netral	8	10	24	24	8	5	6
%	12.90	16.12	38.70	38.70	12.90	8.06	9.67
Tidak Setuju	27	31	4	8	11	3	4
%	43.54	50	6.45	12.90	17.74	4.83	6.45
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0	6	1	0
%	0	1.61	0	0	9.67	1.61	0

(Sumber : Data diolah penulis, 2019)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui hasil sebagai berikut:

- a. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban sangat setuju yaitu pertanyaan nomor 3 dan 4 (hasil kualitas pekerjaan saya selalu baik; dan hasil kerja saya selalu memuaskan bagi perusahaan) sebanyak 13 responden atau 20,96%.
- b. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban setuju yaitu pertanyaan nomor 6 dan 7 (saya selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya; dan saya selalu bertanggung jawab kepada perusahaan atas pelanggan saya) sebanyak 41 responden atau 66,12%.

- c. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban netral yaitu pertanyaan nomor 3 dan 4 (hasil kualitas pekerjaan saya selalu baik; dan hasil kerja saya selalu memuaskan bagi perusahaan) sebanyak 24 responden atau sebesar 38,70%.
- d. Responden yang menjawab tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan nomor 2 (saya bekerja melebihi target yang diberikan perusahaan) sebanyak 31 responden atau sebesar 50%.
- e. Responden yang menjawab sangat tidak setuju terbanyak adalah nomor 5 (tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan jenjang pendidikan saya) sebanyak 6 responden atau sebesar 9,67%.

D. Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Terlihat pada kolom *corrected item- total correlation* dari data apabila nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat valid. Sedangkan kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah N (responden) pada derajat kebebasannya r_{tabel} ($df = n - k$) harus lebih kecil ($<$) dari 0,30.

Setelah dilihat pada r_{tabel} didapat bahwa r pada $df = 62 - 3 = 59$ ($0,252 < 0,30$). Berikut ini uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Motivasi

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) terlihat pada tabel *Item-Statistics* yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Analisis Uji Validitas Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir 1	24.8871	36.692	.686	.875
butir 2	24.9032	36.810	.729	.870
butir 3	25.0806	33.616	.790	.864
butir 4	24.6129	38.044	.666	.877
butir 5	24.8871	39.446	.514	.891
butir 6	24.6129	42.077	.500	.891
butir 7	24.9355	35.340	.772	.866
butir 8	24.7903	38.890	.681	.876

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver.16.0, 2019)

Nilai koefisien korelasi produk moment antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yaitu:

Butir 1, nilai $0,686 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 2, nilai $0,729 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 3, nilai $0,790 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 4, nilai $0,666 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 5, nilai $0,514 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 6, nilai $0,500 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 7, nilai $0,772 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 8, nilai $0,681 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,252 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b. Kemampuan

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) terlihat pada tabel

Item-Statistics yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Analisis Uji Validitas Kemampuan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir 1	31.3710	51.254	.488	.890
butir 2	31.1290	52.377	.525	.887
butir 3	31.6935	47.659	.718	.874
butir 4	31.4194	49.297	.625	.881
butir 5	31.9032	48.089	.622	.881
butir 6	31.7903	45.021	.731	.873
butir 7	31.6613	48.982	.619	.881
butir 8	31.6290	46.270	.766	.870
butir 9	31.5645	47.463	.668	.878
butir 10	30.9839	53.459	.567	.886

(Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16.0, 2019)

Nilai koefisien korelasi produk moment antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yaitu:

Butir 1, nilai $0,488 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 2, nilai $0,525 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 3, nilai $0,718 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 4, nilai $0,625 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 5, nilai $0,622 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 6, nilai $0,731 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 7, nilai $0,619 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 8, nilai $0,766 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 9, nilai $0,668 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 10, nilai $0,567 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,252 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

c. Kinerja Karyawan

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) terlihat pada tabel *Item-Statistics* yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir 1	21.5484	22.744	.813	.890
butir 2	21.7742	22.440	.843	.886
butir 3	21.0484	25.063	.867	.887
butir 4	21.1774	24.214	.873	.884
butir 5	21.3387	25.211	.535	.926
butir 6	20.7742	27.391	.662	.907
butir 7	20.7903	27.611	.690	.906

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver.16.0, 2019)

Nilai koefisien korelasi produk moment antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yaitu:

Butir 1, nilai $0,813 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 2, nilai $0,843 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 3, nilai $0,867 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 4, nilai $0,873 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 5, nilai $0,535 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 6, nilai $0,662 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Butir 7, nilai $0,690 > 0,252$ kesimpulan valid atau sah

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,252 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak reliabel”.

Berdasarkan hasil angket maka untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden menjawab butir-butir yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisioner maka diperlukan uji reliabilitas (kehandalan). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ($>$) dari 0,60 Manullang, M dan Manuntun Pakpahan (2014:92). Berikut ini uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Motivasi

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) dilihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	8

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver.16.0, 2019)

Pada tabel diatas didapat *Cronbach's Alpha* sebesar 0,890 > 0,60 untuk motivasi sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden terdiri dari 8 item, *reliable* atau dikatakan handal.

b. Kemampuan

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) dilihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Kemampuan

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	10

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver.16.0, 2019)

Pada tabel diatas didapat *Cronbach's Alpha* sebesar 0,891 > 0,60 untuk Kemampuan sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk

pertanyaan yang telah disajikan pada responden terdiri dari 10 item, *reliable* atau dikatakan handal.

c. Kinerja Karyawan

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) dilihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	7

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver.16.0, 2019)

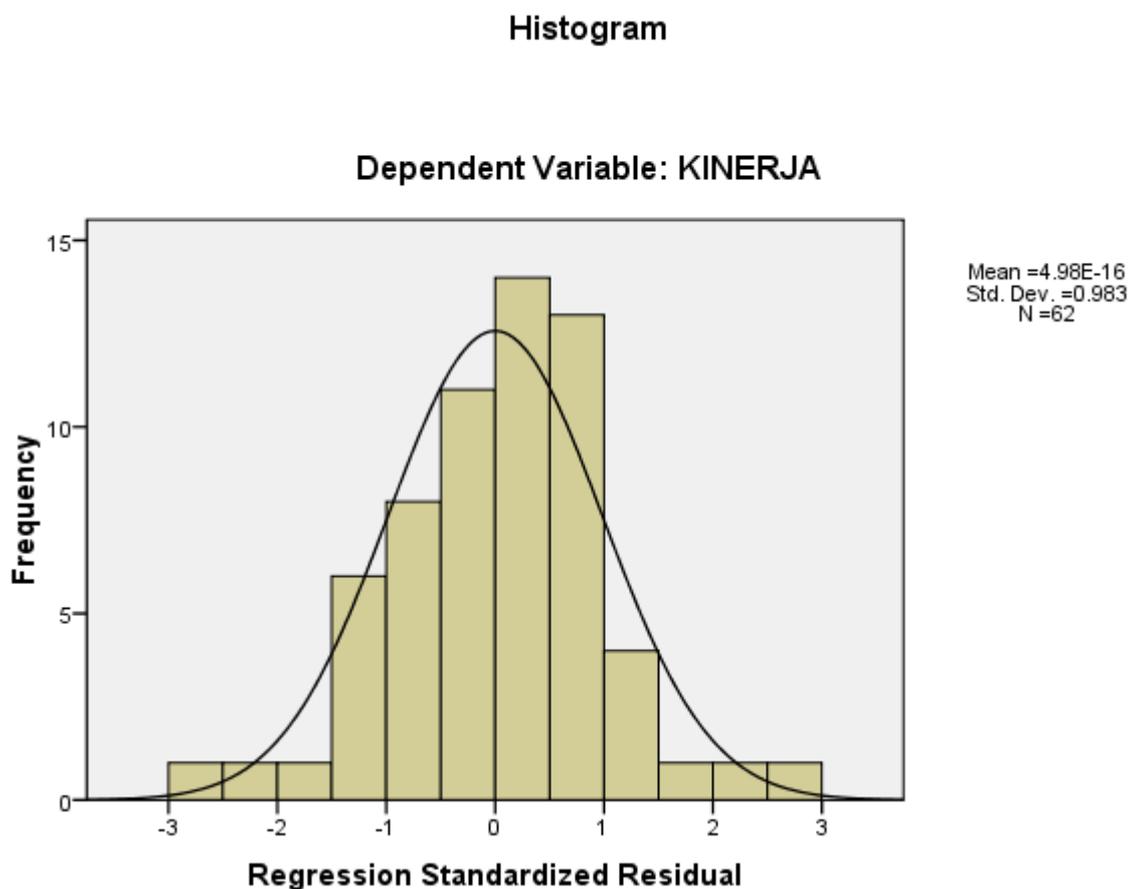
Pada tabel diatas didapat *Cronbach's Alpha* sebesar 0,912 > 0,60 untuk kinerja sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden terdiri dari 7 item, *reliable* atau dikatakan handal.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas memiliki distribusi normal atau

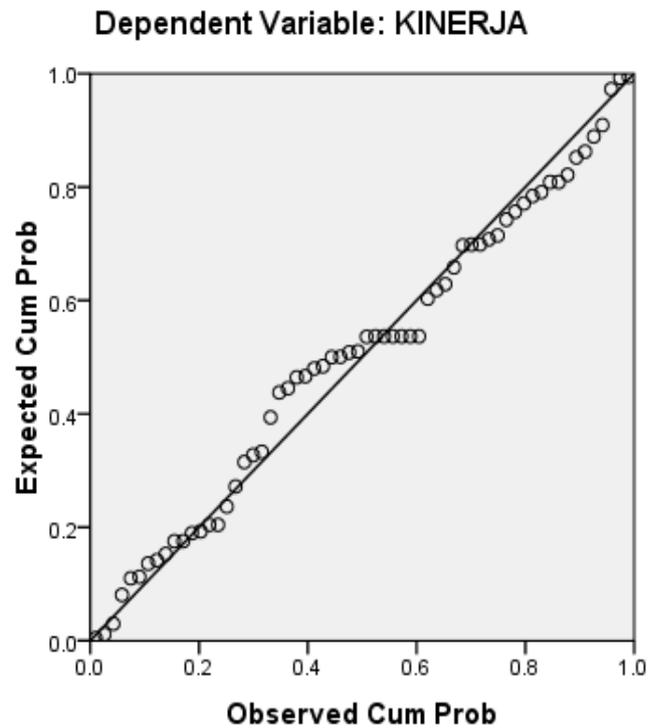
tidak. Dilihat dari gambar *P-P Plot* terlihat titik-titik berada dalam garis diagonal dan tampilan grafik *histogram* dapat disimpulkan bahwa pada distribusi data adalah normal. Rusiadi, Nur Subiantoro, dan Rahmad Hidayat (2014:215). Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat dari gambar yang disajikan sebagai berikut:



(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver.16.0, 2019)

Gambar 4.2 *Histogram*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver.16.0, 2019)

Gambar 4.3 Normal P-P Plot

Hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi normal, dimana gambar *Histogram* memiliki kecembungan seimbang ditengah, kemudian gambar *Normal P-P Plot* terlihat titik-titik berada dalam garis diagonal. Dengan melihat tampilan grafik *Histogram* dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data adalah normal. Kemudian pada grafik *Normal P-P Plot* terlihat titik-titik sebaran data normal.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas di dalam model regresi. Multikolinieritas dapat disebabkan oleh adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *variance inflation faktor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 maka model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas (Ghozali dalam Rusiadi, Nur Subiantoro, dan Rahmad Hidayat 2014:216). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari gambar yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.827	1.363		.606	.547		
	MOTIVASI	.347	.083	.418	4.163	.000	.255	3.921
	KEMAMPUAN	.401	.075	.536	5.344	.000	.255	3.921

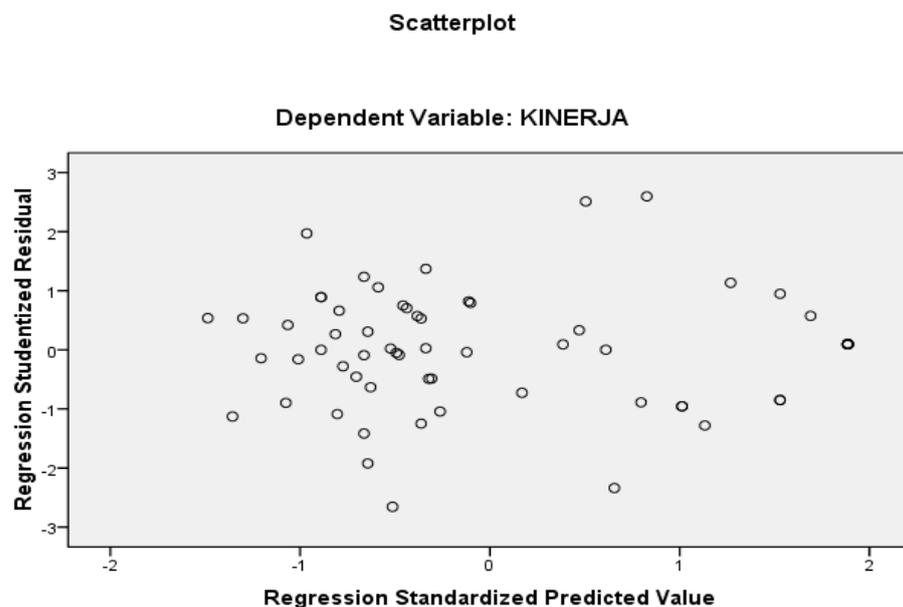
a. Dependent Variable:
KINERJA

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver.16.0, 2019)

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *Tolerance* adalah $0,255 > 0,10$ dan *VIF* adalah $3,921 < 10$, maka pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas atau terbebas dari multikolinieritas.

3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dilihat dari gambar *scatterplot* yang menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Rusiadi, Nur Subianto, dan Rahmad Hidayat (2014:216). Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat dari gambar yang disajikan sebagai berikut:



(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver.16.0, 2019)

Gambar 4.4 *Scatterplot*

Gambar *Scatterplot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data

ada disekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hasil analisis ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain : variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

F. Hasil Regresi Linier Berganda

Menurut Sunyoto (2011:61) analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil estimasi parameter menganalisis regresi linier berganda dengan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.827	1.363		.606	.547		
	MOTIVASI	.347	.083	.418	4.163	.000	.255	3.921
	KEMAMPUAN	.401	.075	.536	5.344	.000	.255	3.921

a. Dependent Variable:
KINERJA

(Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16.0, 2019)

Berdasarkan hasil olah SPSS pada tabel diatas dapat dilihat hasil regresi linier sebagai berikut:

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

$$Y = 0,827 + 0,347 X_1 + 0,401 X_2 + e$$

Artinya :

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel independen dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,827.
2. Jika motivasi (X_1) terus ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,347 satuan.
3. Jika kemampuan (X_2) terus ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,401 satuan.

G. Hasil Uji Hipotesis (*Test Goodness of Fit*)

1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. $T_{tabel} = 62 - 2 = 60$ pada 5% yaitu 2,000.

Analisa pengaruh parsial dapat dilihat dari tabel yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.827	1.363		.606	.547
	MOTIVASI	.347	.083	.418	4.163	.000
	KEMAMPUAN	.401	.075	.536	5.344	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

(Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16.0, 2019)

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai uji-t adalah:

- a. Motivasi (X_1) = $T_{hitung} (4,163) > T_{tabel} (2,000)$, maka H_a diterima yang artinya motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
- b. Kemampuan (X_2) = $T_{hitung} (5,344) > T_{tabel} (2,000)$, maka H_a diterima yang artinya kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima dan model layak untuk digunakan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat

signifikansi (α) 0,05 untuk menguji dengan cara menguji nilai F apakah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. $F_{\text{tabel}} = N - K - 1$ pada K , maka $F_{\text{tabel}} = 62 - 2 - 1 = 59$ pada $2 = 3,15$.

Analisa pengaruh simultan dapat dilihat dari tabel yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Analisis Uji Simultan (uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1732.617	2	866.309	165.276	.000 ^a
	Residual	309.254	59	5.242		
	Total	2041.871	61			

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

(Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16.0, 2019)

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai uji-F adalah $F_{\text{hitung}} (165,276) > F_{\text{tabel}} (3,15)$ maka H_a di terima. Artinya hasil uji-F menunjukkan motivasi (X_1) dan kemampuan (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai yang

mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika mendekati 0 (nol). Rusiadi, Nur Subiantoro, dan Rahmad Hidayat (2014:235). Berikut analisis datanya :

Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.843	2.28945

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver.16.0, 2019)

Berdasarkan hasil nilai *Adjusted R Square* diketahui nilai 0,843 atau 84,3%, yang artinya variabel independen (motivasi dan kemampuan) mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 84,3%, sedangkan sisanya 15,7% dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

H. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dari hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh uji parsial (uji T) adalah $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $4,164 > 2,000$ maka H_a diterima yang dimana artinya adalah

motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung. Berdasarkan hasil regresi liner berganda, jika motivasi (X_1) terus ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,347 satuan. Menurut Gibson dan Stoner (dalam Notoatmodjo 2013:125) berpendapat bahwa motivasi adalah merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan. Hasil penelitian sejalan dengan pernyataan yang dikatakan oleh Gibson dan Stoner (dalam Notoatmodjo 2013:125), maka apabila motivasi meningkat atau semakin tinggi maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi karyawan PT FIF Group Cabang Tembung khususnya pada Divisi Kolektor dan MCE meningkat maka karyawan akan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan juga meningkat.

2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dari hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh uji parsial (uji T) adalah $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $5,344 > 2,000$ maka H_a diterima yang dimana artinya adalah kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung. Berdasarkan hasil regresi

liner berganda, jika motivasi (X_2) terus ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,401 satuan. Menurut Robbins (2016:61) setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda . dengan demikian, kinerja karyawan akan meningkat bila terdapat kesesuaian kemampuan pekerjaan yang tinggi.

Hasil penelitian sejalan dengan pernyataan yang dikatakan oleh Robbins (2016:61), maka apabila kemampuan meningkat atau semakin tinggi maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kemampuan karyawan PT FIF Group Cabang Tembung khususnya pada Divisi Kolektor dan MCE meningkat maka karyawan akan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan juga meningkat.

3. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dari hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data, persamaan regresi yang dihasilkan yaitu : $Y = 0,827 + 0,347 X_1 + 0,401 X_2 + e$. Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel motivasi (X_1) dan kemampuan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Nilai konstanta α yang dihasilkan sebesar 0,827, maka kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung khususnya Divisi Kolektor dan MCE sebesar 0,827.

Hasil persamaan diatas juga diperkuat dengan hasil perhitungan berdasarkan uji F, dimana nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 165,276 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} yang dihasilkan adalah sebesar 2,76. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $165,276 > 2,76$, serta signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung.

Hasil penelitian diatas juga didukung oleh hasil dari koefisien determinasi (R^2) . Berdasarkan hasil nilai *Adjusted R Square* diketahui nilai 0,843 atau 84,3%, yang artinya variabel independen (motivasi dan kemampuan) mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen (kinerja) sebesar 84,3%, sedangkan sisanya 15,7% dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:67) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisa yang telah dilakukan, pada bab ini peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung, dimana nilai uji T adalah $T_{hitung} (4,163) > T_{tabel} (2,000)$ maka H_a diterima, dan analisis pengaruh langsung yaitu $Sig. 0,000 < \alpha 0,05$ yang artinya motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.
2. Kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung, dimana nilai uji T adalah $T_{hitung} (5,344) > T_{tabel} (2,000)$ maka H_a diterima, dan nilai analisis pengaruh langsung yaitu $Sig. 0,000 < \alpha 0,05$ yang artinya Kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. $Sig. 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga diketahui kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi dan kemampuan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Tembung, dimana nilai uji F adalah $F_{hitung} (165,276) > F_{tabel} (3,15)$ maka H_a di terima. Artinya hasil uji F menunjukkan motivasi (X_1) dan kemampuan (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja (Y). berdasarkan koefisien determinasi (R^2) didapat nilai sebesar 0,843, yang artinya 84,3%

kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan kemampuan, sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil-hasil dari penelitian ini, ada beberapa saran dari peneliti yang ingin disampaikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan motivasi karyawan sebaiknya perusahaan meningkatkan pemberian motivasi materil dan non materil kepada karyawan, dan dalam penerapannya juga diberikan secara adil dan merata sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Notoatmodjo (2013: 126) dengan meningkatkan motivasi materil maupun non materil merupakan salah satu cara atau upaya yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawn.
2. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan sebaiknya perusahaan rutin memberikan diklat terjadwal dan pelatihan – pelatihan, baik dalam pelatihan kemampuan intelektual maupun pelatihan kemampuan fisik dan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan yang berdampak pada kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang dikatakan oleh Robbins (2016:84) kemampuan dapat ditingkatkan dengan melakukan pelatihan-pelatihan kepada karyawan sesuai dengan jabatan yang di butuhkan.

3. Dalam aspek kinerja karyawan ternyata yang perlu dibenahi adalah yang berkaitan dengan kemauan karyawan dalam bekerja melebihi target, karena masih banyak terdapat karyawan yang bekerja kurang dari target yang ditentukan perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan gaji, bonus, perhatian pimpinan kepada karyawan, penghargaan pada karyawan yang berprestasi dan pelatihan-pelatihan kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Indra Jaya (2012:45) untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diatasi dengan meningkatkan gaji, dan perhatian dari pemimpin kepada karyawan berupa penghargaan. Dari segi kemampuan, perusahaan harus lebih giat mengadakan pelatihan-pelatihan agar kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas meningkat dan otomatis dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Berdasarkan Buku

Notoatmodjo, Soekidjo (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Manullang, Marihot & Manuntun Pakpahan (2014). *Metodologi Penelitian. Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media.

Robbins, Stephen. P & Timothy A. Judge (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rusiadi, Nur Subiantoro & Rahmat Hidayat (2014). *Metode Penelitian. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.

Sanusi, Anwar (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia. Teori, Kuisisioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Penyunting: Tri Atmojo. Yogyakarta: CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).

Syafriadi (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep Dasar*. Medan: CV. Waty Grafika.

Referensi Berdasarkan Jurnal

- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). Pengaruh kontribusi pajak daerah, pendapatan asli daerah, retribusi daerah dan bagi hasil pajak terhadap belanja daerah dengan pertumbuhan ekonomi sebagai variabel moderating pemerintah kabupaten dan kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.
- Chrisna, H. (2018). Analisis manajemen persediaan dalam memaksimalkan pengendalian internal persediaan pada pabrik sepatu ferradini Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92.
- Chrisna, H. (2018). Analisis manajemen persediaan dalam memaksimalkan pengendalian internal persediaan pada pabrik sepatu ferradini Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92.
- Dapu, V.A.W., (2015). *The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. Jurnal EMBA. Vol.3, No.3.*
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan panel auto regressiv distributed lag dalam memprediksi fluktuasi saham property and real estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Jaya, Indra. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora. Vol.14, No.1, Hal.37-46.*
- Kholik, K. (2017). the effect of occupational safety and health on work productivity of employees and its impact on employee performance at pt. alfo citra abadi Medan.
- Nurhaedah, Mardjuni, S., & Saleh, H.M.Y. (2018) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ilmu Administrasi, Vol.7, No.1.*
- Omollo, P.A., (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. International Journal of Human Resource Studies, Vol.5, No.2.*

- Pakpahan, M. (2018). Strategi meingkatkan minat beli ulang aptek terhadap produk obat pt novell pharmaceutical labs Medan. *JUMANT*, 6(1), 49-56.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Robain, W. (2012). Pengaruh pendapatan, bagi hasil, tanggungan keluarga dan religi terhadap pola konsumsi tenaga kependidikan di perguruan Islam al Ulum Terpadu Medan (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara).
- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). Information search and intentions to purchase: the role of country of origin image, product knowledge, and product involvement. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi MEDAN. *Journal Homepage: http://ijmr. net. in*, 7(08).
- Setiawan, A.H., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Agung. *Agora, Vol.5, No.3*.
- Shahzadi, Irum., *et al.* *Impact of Employee Motivation on Employee Performance. European Journal of Business and Management, Vol.6, No.23*.
- Silalahi, J.H., Sunuharyo, B.S., & Utami, H.N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. HRB Securities, Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.61, No.4, Hal.125-132*.
- Sugiharta, B.J. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame di Bali Tahun 2017. *e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi, Vol.10, No.2*.
- Shafiah, S.A., Siswidiyanto & Prasetyo, W.Y. (2014). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol.2, No.2, Hal.312-318*.
- Syaifuddin. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara, Vol.9, No.2, Hal.117-125*.
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Yunus, R. N. (2018). Analisis pengaruh bahasa merek terhadap keputusan pembelian pada mahasiswa universitas pembangunan panca budi jurusan akuntansi. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 13-20. Gunung Agung.