



**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TRANS SUMATERA AGUNG
(DEALER MOBIL SUZUKI)**

SKRIPSI

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

Oleh :

DWI CAHYONO

NPM: 1515310198

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kemampuan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki). Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki), dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh sebanyak 56 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki).

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research has to determine whether the ability and motivation of work partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Trans Sumatera Agung (Suzuki Car Dealer). The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. The population in this study were all employees of PT. Trans Sumatera Agung (Suzuki Car Dealer), and sampling was based on saturated samples of 56 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that work ability and motivation partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at PT. Trans Sumatera Agung (Suzuki Car Dealer).

Keywords : Ability, Work Motivation and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. Kemampuan	10
a. Definisi Kemampuan	10
b. Jenis-jenis kemampuan	12
c. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kemampuan	13
d. Indikator kemampuan kerja.....	14
2. Motivasi Kerja.....	15
a. Definisi Motivasi Kerja.....	15
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.	16
c. Hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian	
motivasi yang baik	20
d. Tujuan Motivasi	22
e. Teknik Motivasi	23
f. Metode Motivasi Kerja	26
g. Pendekatan Mengenai Motivasi	26
h. Teori Motivasi	27
i. Indikator motivasi kerja	30
3. Kinerja Karyawan	32
a. Pengertian Kinerja Karyawan	32
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	
Karyawan	33
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	34
B. Penelitian Sebelumnya	35
C. Kerangka Konseptual	37
D. Hipotesis.....	41

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	43
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	43
	C. Definisi Operasional Variabel.....	44
	D. Populasi dan Sampel	45
	E. Jenis dan Sumber Data	46
	F. Teknik Pengumpulan Data.....	46
	G. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	52
	1. Sejarah Perusahaan.....	52
	2. Struktur Organisasi	53
	3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	55
	4. Deskripsi Karakteristik Responden.....	56
	5. Deskripsi Variabel Penelitian.....	58
	6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	69
	7. Pengujian Asumsi Klasik	73
	8. Regresi Linear Berganda.....	77
	9. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)	78
	B. Pembahasan.....	82
	1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan...	82
	2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	83
	3. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	84
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	85
	B. Saran.....	86
	DAFTAR PUSTAKA	87
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya..... 35
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian 44
Tabel 3.2	Tabel Indikator Variabel 45
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 56
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 57
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 57
Tabel 4.5	Pernyataan X _{1.1} 58
Tabel 4.6	Pernyataan X _{1.2} 59
Tabel 4.7	Pernyataan X _{1.3} 59
Tabel 4.8	Pernyataan X _{1.4} 60
Tabel 4.9	Pernyataan X _{1.5} 61
Tabel 4.10	Pernyataan X _{2.1} 62
Tabel 4.11	Pernyataan X _{2.2} 62
Tabel 4.12	Pernyataan X _{2.3} 63
Tabel 4.13	Pernyataan X _{2.4} 64
Tabel 4.14	Pernyataan X _{2.5} 65
Tabel 4.15	Pernyataan X _{2.6} 65
Tabel 4.16	Pernyataan Y.1 66
Tabel 4.17	Pernyataan Y.2 67
Tabel 4.18	Pernyataan Y.3 67
Tabel 4.19	Pernyataan Y.4 68
Tabel 4.20	Pernyataan Y.5 69
Tabel 4.21	Uji Validitas X ₁ (Kemampuan)..... 70
Tabel 4.22	Uji Validitas X ₂ (Motivasi Kerja) 70
Tabel 4.23	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan) 71
Tabel 4.24	Uji Reliabilitas X ₁ (Kemampuan) 72
Tabel 4.25	Uji Reliabilitas X ₂ (Motivasi Kerja) 72
Tabel 4.26	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan) 73
Tabel 4.27	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> 75
Tabel 4.28	Uji Multikolinearitas 76
Tabel 4.29	Regresi Linier Berganda 78
Tabel 4.30	Uji Simultan 79
Tabel 4.31	Uji Parsial..... 80
Tabel 4.32	Uji Determinasi 81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 4.1 Gambaran Struktur Organisasi PT. Trans Sumatera Agung	54
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	73
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	74
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	77

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabbi'l'amin, puji dan syukur penulis aturkan kepada Allah SWT atas segala berkah dan rahmat serta ridhoNya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak [Miftah El Fikri, SE.,M.Si.](#), selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Darmono dan Ibunda Cut Ratnawati serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Zeni Anggriani (kakak), Dwi Setyono (adik), Nia Apriliana (adik), Adelia Afrina (adik), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Anggy Arlynsky, Taufik Novriansyah Pane, Razi Muliadi, Raja Daud, Dimas Abdi dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Muhammad Andy Arif, Fahreza Ksatria Purba, S.STP, Alfin, terima kasih atas dukungan semangatnya.

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

Terimakasih.

Medan, Mei 2019

Penulis

Dwi Cahyono

1515310198

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial yang hidup berkelompok (*zoon politicon*). Keutuhan manusia akan tercapai apabila manusia mampu menyatukan perannya sebagai makhluk sosial dan ekonomi. Sebagai makhluk sosial (*homo socialis*), manusia tidak hanya mengandalkan kekuatannya sendiri, tetapi membutuhkan manusia lain dalam beberapa hal tertentu. Misalnya, dalam lingkungan manusia terkecil adalah dalam keluarga. Dalam keluarga, seorang anak membutuhkan kasih sayang kedua orang tuanya agar dapat tumbuh dan berkembang secara baik sesuai harapan orang tua. Manusia tidak dapat mencapai apa yang diinginkan dengan dirinya sendiri. Karena manusia menjalankan peranannya dengan menggunakan simbol untuk mengkomunikasikan pemikiran dan perasaannya. Manusia tidak dapat menyadari individualitas, kecuali melalui medium kehidupan sosial.

Manusia sering kali membentuk suatu kelompok atau suatu perkumpulan yang dimana bertujuan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan oleh setiap kelompok itu sendiri. Dalam kehidupan sehari-hari manusia yang menjadi bagian suatu kelompok atau organisasi baik itu organisasi kecil atau besar, formal atau non formal, manusia ingin mewujudkan apa yang diinginkan dan diharapkan dalam menjalankan perannya didalam organisasi.

Organisasi adalah perkumpulan orang-orang yang memiliki tujuan dan maksud yang sama. Hasibuan (2011:40) organisasi adalah “suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang

dapat kita simpulkan bahwa organisasi adalah suatu tempat yang terdiri dari unsur manusia yang saling bekerja sama dan saling menguntungkan untuk mencapai kepentingan bersama dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi berkembang bukan hanya mencakup ruang lingkup kecil saja, bahkan suatu perusahaan yang besar sekalipun harus memiliki ruang lingkup organisasi yang luas.

Perusahaan adalah suatu kegiatan bisnis atau organisasi yang dimana bermaksud bertujuan menjalankan visi dan misi suatu kelompok. Tujuan perusahaan pada dasarnya untuk memperoleh suatu keuntungan dari aktivitas suatu perusahaan, serta berusaha untuk mempertahankan keberadaan dan kelangsungan perusahaannya, sehingga setiap perusahaan dituntut dengan sebaik-baiknya. Untuk mencapai visi perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, setiap perusahaan memiliki aspek-aspek penunjang kinerja perusahaan seperti modal, bahan baku, dan manusia. Faktor-faktor ini harus dikelola dengan sangat baik agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting didalam perusahaan , disamping aspek-aspek lainnya, karena hampir seluruh aktivitas perusahaan dilakukan oleh manusia. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan sangat penting karena memiliki peranan sangat penting karena mempunyai peranan dalam keberlangsungan hidup sebuah organisasi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk memajukan suatu perusahaan dengan tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia mempunyai peran fungsi yang sangat penting dalam mengelola perusahaan.

Manajemen yang baik bisa membantu perusahaan guna mendapatkan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar setiap karyawan bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan keinginan atau ketetapan yang telah ditentukan”.

Menurut Hasibuan (2011:22), “Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan kita berfikir dengan cara, yaitu bagaimana kita bias memanfaatkan sumber daya manusia dengan optimal. Sumber daya manusia pada saat ini tidak menjamin kemampuan sumber daya yang tinggi, sehingga mengharuskan perusahaan jeli untuk melihat sumber daya manusia yang mempunyai kinerja seperti yang mereka harapkan.

Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja karyawan adalah suatu tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja mempunyai peranan penting untuk peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian visi perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam organisasi ditentukan oleh kinerja yang telah dicapainya dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan suatu organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Kinerja

merupakan hasil suatu proses perpaduan kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi”.

Menurut Griffin dalam Sule dan Saefullah (2010:235), “Kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu Motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Motivasi adalah yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan, yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut.

Kemampuan reality (*knowledge dan skill*) merupakan kemampuan atau keahlian kerja individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang ditanggungnya. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya kemampuan dan motivasi seseorang yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Kemampuan kerja diperlukan karena dengan adanya kemampuan karyawan sehingga tujuan organisasi bisa dicapai sedangkan kemampuan pada karyawan masih kurang maksimal dan masih sering terjadi kesalahan dikarenakan pada saat penerimaan karyawan, perusahaan kurang mempertimbangkan pengalaman kerja. Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang yang dapat menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri (faktor intrinsik) dan faktor yang dari luar diri (faktor ekstrinsik). Motivasi menggerakkan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan maupun motivasi yang timbul dari diri karyawan tersebut untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi.

Harapan dan imbal jasa merupakan dua hal yang penting dan dapat memberikan motivasi dalam diri seorang karyawan. Pemberian kompensasi dapat berdampak negatif apabila dalam pelaksanaannya tidak adil dan tidak layak yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan. Sehubungan dengan hal tersebut mengingat pemberian kompensasi harus adil tentunya harus ada ukuran yang jelas dan transparan misalnya outputnya (prestasi kerja yang dicapai). Biasanya kompensasi dirupakan dalam bentuk finansial dan non finansial yang mana keduanya akan diberikan dalam berbagai kesempatan yang berbeda. Mengenai expectancy, setiap orang akan memiliki harapan-harapan yang akan diperoleh dalam melakukan kegiatannya, oleh karena itu tanpa adanya nilai harapan yang dimilikinya, seseorang tidak akan melakukan usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhannya.

Teori Harapan Maslow mengemukakan apabila individu kebutuhannya tidak terpenuhi maka individu tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka individu tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasny. Sehingga dengan adanya rasa puas individu bekerja dengan loyalitas yang tinggi, loyalitas yang tinggi menghasilkan kinerja yang maksimal.

PT. Trans Sumatera Agung Medan merupakan perusahaan yang beraktivitas di Dealer Mobil Suzuki. Berdasarkan prariset awal diketahui ada beberapa masalah yang terjadi yaitu ada beberapa karyawan yang ditugasi untuk suatu hal ternyata tidak menguasai di bidangnya dan ternyata karyawan yang lain yang bukan menempati posisi tersebut dapat menyelesaikan tugas tersebut, dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa penempatan tidak sesuai dengan kemampuan

karyawan, hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai dapat menurun Sedangkan masalah yang terjadi di dalam motivasi adalah motivasi yang diberikan belum memenuhi harapan karyawan”.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk mendalami dan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki).**

B. Identifikasi dan Batasan masalah

1. Identifikasi Masalah

Identikasi adalah hal yang sangat penting dalam melakukan penelitian. Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dibuat suatu identifikasi masalah sebagai berikut:

- a) Dalam hal kinerja, kualitas hasil kerja sebagian karyawan masih kurang memuaskan, masih ada hasil pekerjaan yang belum optimal.
- b) keterampilan yang dimiliki masih kurang sehingga masih adanya karyawan yang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugasnya.
- c) Motivasi, motivasi yang diberikan belum memenuhi harapan karyawan

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari penelitian yang dilakukan secara meluas, keterbatasan waktu, biaya, serta ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis dalam melakukan penelitian ini, maka penulis membatasi masalah yang berkaitan dengan karyawan. Khususnya dalam hal kemampuan dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki). Penulis juga membatasi penelitian hanya pada bagian supervisor,

sales dan karyawan lainnya di PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki), tidak termasuk HRD. Penelitian ini hanya berlokasi di PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki) Cabang Medan Amplas

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan peneliti maka peneliti merumuskan masalah yaitu :

1. Apakah kemampuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki).
2. Apakah kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki).
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki).

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah seperti berikut:

- a. Menganalisis bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki).
- b. Menganalisis bahwa kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki).

- c. Menganalisis bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki).

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah seperti berikut:

- a. Bagi perusahaan, sebagai tolak ukur dan pengetahuan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi penulis, untuk dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, sebagai referensi penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Lulu Handayani yang berjudul “Analisis Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Langkat sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki). Perbedaan penelitian terletak pada:

1. Variabel Penelitian: Peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas yakni pelatihan dan kreativitas, dan satu variabel terikat yakni kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yakni seleksi dan pelatihan dan satu variabel terikat yakni kinerja karyawan.

2. Model Penelitian: Dalam penelitian terdahulu menggunakan regresi linier berganda 3 (tiga) variabel sedangkan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda 3 (tiga) Variabel.
3. Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.
4. Lokasi Penelitian: Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Kantor Bupati Langkat sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki) Medan”.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kemampuan

a. Definisi Kemampuan

kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani et al, (2013:145) “Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya”. Menurut Gibson, dkk. (2015), kemampuan adalah “sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik.

Beberapa ahli telah mengemukakan pendapat mengenai pengertian apa yang dimaksud dengan kemampuan, diantaranya yaitu”:

- 1) Menurut Robbins dalam Indrawati (2010:82) “Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu dari kemampuan intelektual dan fisik.
 - a) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.
 - b) Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa”.
- 2) Menurut Soelaiman dalam anidar dan indarti (2015:64) Kemampuan adalah “sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaan, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampun untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat”.
- 3) Sedangkan menurut Mc Shane dan Glinow (2010) kemampuan adalah “kecerdasan-kecerdasan alami dan kapabilitas dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas. Kecerdasan adalah bakat alami yang membantu para karyawan mempelajari tugas- tugas tertentu lebih cepat dan mengerjakannya lebih baik”. Dari uraian diatas dapat diringkas bahwa kemampuan merupakan sifat alami yang dimiliki seseorang berupa

keterampilan, kesanggupan dan kecerdasan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik.

b. Jenis-jenis kemampuan

Menurut Moenir (2010:95), “jenis-jenis kemampuan yaitu:

1) Kemampuan Teknis (*Technical Skill*)

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat- alat kerja. kemampuan teknis yang dimaksud seseorang pegawai di dalam perusahaannya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada atau yang telah ditugaskan. Artinya bahwa seorang karyawan yang mempunyai kemampuan teknis yang meliputi prosedur kerja, metode kerja dan alat-alat yang ada seperti yang telah dinilai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga lebih maksimal.

2) kemampuan bersifat manusiawi (*Human Skill*)

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kemampuan bersifat manusiawi yang dimaksud kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, bisa kelompok kerja ataupun tim kerja yakni bekerja sama dengan sesama anggota kerjanya. Hal ini penting sekali karena kemampuan dalam berkomunikasi dapat mengeluarkan ide yang bagus, pendapat bahkan di dalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan melaksanakan tugas yang baik. Maka kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja dengan kelompok kerja atau tim kerja di dalam sebuah perusahaan seperti terurai di atas bahwa hal ini penting untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

sebuah perusahaan seperti terurai di atas bahwa hal ini penting untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

3) kemampuan konseptual (*Conceptual Skill*)

Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenal adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu. kemampuan konseptual yang dimaksud kemampuan bagi seorang karyawan apabila sebagai (*decision maker*) atau pengambil keputusan dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang di embannya. Dengan kemampuan ini maka pekerjaan dapat berjalan dengan baik karena dapat memilih prioritas-prioritas pekerjaan mana yang harus didahulukan”.

c. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kemampuan

Menurut Michael Zwell dalam wibowo (2010:339), “mengungkapkan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Keyakinan dan Nilai – nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu emosional”

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2010:15), “faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

- 1) Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan

diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

- 2) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi”.

d. Indikator kemampuan kerja

Robbin dalam penelitian Raharjo, Paramita & Warso (2016:46), “indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)

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

- 2) Pelatihan (*training*)

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

- 3) Pengalaman (*experience*)

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

- 4) Keterampilan (*skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat

dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5) Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan”.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Tugas yang diembankan perusahaan kepada karyawan tentu didasarkan pada kecakapan dan keterampilan yang karyawan miliki. Hal ini menjadi bagian penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Akan tetapi, kemampuan, kecakapan serta keterampilan tersebut tidak ada artinya apabila karyawan tidak memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat. Hal lain yang menjadi teramat penting adalah adanya motivasi untuk bekerja, karena motivasi merupakan penyebab tersalurkannya perilaku manusia untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2011: 143), “motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optima”¹. Kemudian menurut Azwar (2011: 15), motivasi adalah “rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan

bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa ahli telah mengemukakan pendapat mengenai pengertian apa yang dimaksud dengan motivasi kerja, diantaranya yaitu”:

- 1) Menurut Mangkunegara (2015:16) motivasi kerja adalah “salah satu faktor yang penting dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan”.
- 2) menurut Wibowo (2010:379) motivasi merupakan “dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu faktor yang menggerakkan dan mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang agar mau bekerja secara produktif serta dapat mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2016:106), “faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal; yang berasal dari karyawan.

- 1) Faktor Internal
 - a) Keinginan untuk hidup.

Keinginan untuk hidup merupakan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah

halal atau haram dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

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

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

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

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- (5) Keinginan untuk berkuasa

e) Keinginan untuk berkuasa

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

2) Faktor Eksternal

a) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik.

fungsi supervisi dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Supervisi yang baik.

fungsi supervisi dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

g) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan

bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

h) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

i) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya”.

c. Hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi yang baik

Menurut Sutrisno (2016) “pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:

1) Memahami perilaku bawahan.

Seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja. Di sini seorang pemimpin dituntut mengenal seseorang. Karena tidak ada orang yang mempunyai perilaku yang sama.

2) Harus berbuat dan berperilaku realistis

Seorang pemimpin mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing.

3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda.

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain.

4) Mampu menggunakan keahlian.

Seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan, mempunyai kita sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas. Untuk itu, mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya:

a) Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan

- b) Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi
 - c) Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan
 - d) Memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan
 - e) Memberi kesempatan kepada bawahan untuk maju dan kreativitas.
- 5) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang.

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.

- 6) Harus dapat memberi keteladanan.

Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata dan berbuat baik”.

d. Tujuan Motivasi

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Menurut Purwanto (2012:71) menyatakan bahwa “secara umum dapat dikatakan “tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan

tertentu”.Sedangkan Hasibuan (2011: 146), “mengemukakan bahwa ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi, yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 4) Mempertahankan kestabilan perusahaan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa tingkah laku individu dalam suatu organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku karyawan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu”.

e. Teknik Motivasi

John Naldoni yang dikutip oleh Wibowo (2011: 385), “menerangkan bahwa motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokan dalam tiga kelompok yaitu:

1) *Energize* (memberi daya) adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas dan memberi tantangan dengan tepat.

a. *Exemplify*

Motivasi dimulai dengan memberi contoh yang baik. Pemimpin yang mengharapkan untuk memotivasi harus mencerminkan visi, misi dan budaya organisasi yang mereka pimpin.

b. *Communicative*

Komunikasi merupakan masalah sentral untuk kepemimpinan, termasuk bagaimana pemimpin berbicara, menyimak dan belajar.

c. *Challenge*

Manusia pada umumnya suka diberi tantangan. Pemimpin yang membuka jalan pada kebutuhan tersebut dapat dengan kuat mencapai tujuan karena dihubungkan dengan pemenuhan harapan.

2) *Encourage* (mendorong) adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan pengakuan.

a. *Empower*

Pemimpin segera belajar bahwa kekuatan mereka sebenarnya berasal dari orang lain. Pelepasan dari energy kolektif hanya dapat terjadi apabila pemimpin membantu orang bertanggung jawab dan mendapat kewenangan untuk bertindak.

b. *Coach*

Adalah menjaadi tanggung jawab pemimpin memberikan dukungan yang benar pada orang untuk melakukan pekerjaan mereka.

c. Recognize

Pemimpin yang mengenal bawahan mereka menunjukkan perhatian mereka atas bagaimana pekerjaan dilakukan. Mereka juga mulai membangun dasar budaya pengakuan.

3) *Exhort* (mendesak) adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

a. Sacrifice

Ukuran pelayanan yang paling benar adalah pengorbanan, menepatkan kebutuhan orang lain di depan daripada kebutuhan kita sendiri

b. Inspire

Motivasi dapat berkembang jadi inspirasi, karena motivasi berasal dari dalam, bentuknya menjadi inspirasi diri.

Penjabaran dari teori tersebut adalah Pemberian motivasi positif merupakan kegiatan pemberian motif kerja kepada para pegawai dengan cara mempengaruhi mereka untuk melaksanakan pekerjaan. Teknik ini digunakan melalui pemberian semua imbalan (*reward*) yang menguntungkan pegawai, sehingga dapat menimbulkan gairah dan semangat kerja untuk berprestasi. Sedangkan pemberian motivasi negatif adalah sebaliknya, pegawai dipengaruhi untuk melaksanakan tugas melalui penggunaan kekuatan (*power*) yang menakutkan para pegawai. Motivasi berupa ancaman dan pemberian sanksi bagi siapa yang tidak mau bekerja giat. Memang melalui cara ini prestasi bias meningkat, amun semua itu hanya dalam jangka waktu yang pendek.

Dalam situasi ini semangat dan gairah kerja pegawai sangat menurun. Mereka bekerja hanya karena terpaksa, selama sumber ancaman ada. Apabila sumber ancaman tersebut hilang atau tidak lagi ada, maka prestasi akan menurun lagi”.

f. Metode Motivasi Kerja

Ada dua metode motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:149), “yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung:

a. Motivasi langsung (*Direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, dan bonus.

b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah seseorang/kelancaran tugas sehingga seseorang betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya”.

g. Pendekatan Mengenai Motivasi

Sebagaimana dikemukakan oleh Freeman and Gilbert yang dikutip oleh Tisnawati Sule dan Saefullah (2010: 237) bahwa “paling sedikit terdapat tiga pendekatan motivasi yang telah dikenal dalam dunia manajemen, yaitu:

1) Pendekatan Tradisional.

Bahwa motivasi para pekerja hanya dipandang dari sudut pemenuhan

kebutuhan fisik/biologis saja (melalui insentif/gaji/upah dalam bentuk uang atau barang sebagai penghargaan).

2) Pendekatan Hubungan Manusia.

Pendekatan hubungan manusia bahwa motivasi para pekerja tidak hanya membutuhkan uang, tetapi membutuhkan interaksi dengan orang lain. Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non materiil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materiil dan non materiil (jamak).

3) Pendekatan SDM.

Pendekatan SDM mengatakan bahwa:

- a. Pekerja cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik.
- b. Pekerja berprestasi bukan karena insentif dan penguatan sosial.
- c. Adanya kesadaran pekerja untuk meraih prestasi kerja itu

h. Teori Motivasi

Menurut Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2016) dengan Teori Model 2 Faktor, teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

1) Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*)

Faktor pemeliharaan, juga disebut *hygiene factor*, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketenteraman, dan kesehatan. Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya, orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi, dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar.

Faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Faktor pemeliharaan bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan, melainkan kaharusan yang harus diberikan pimpinan kepada mereka demi kesehatan dan kepuasan bawahan.

2) Faktor motivasi (*motivation factor*)

Faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik). Faktor motivasi menyangkut kebutuhan

psikologis seseorang akan perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat, dan sebagainya.

Dari teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan motivasi) dapat dipenuhi. Banyak kenyataan yang dapat dilihat, misalnya dalam perusahaan, kebutuhan kesehatan mendapat perhatian lebih banyak daripada pemenuhan kebutuhan individu secara keseluruhan. Hal ini dapat dipahami karena kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu.

Kesimpulan dari teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang itu dipengaruhi oleh suatu faktor yang sering disebut faktor pemuas (*satisfied factor*). Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri pelaksana sebagai hasil dari pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, serta rasa tanggung jawab. Di pihak lain, pada diri karyawan terdapat rasa ketidakpuasan yang disebut faktor kesehatan (*hygiene factor*). Faktor ini berupa pengaruh lingkungan kerja, yaitu berupa hubungan dengan *supervisor*, hubungan dengan teman kerja, rasa tidak aman dengan pekerjaan, kondisi kerja, status pekerjaan dan jabatan, serta gaji yang cukup.

Kedua faktor ini harus tersedia agar menjadi dorongan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien. Tersedianya faktor kesehatan berarti terciptanya lingkungan kerja yang sehat baik secara fisik maupun mental.

Dengan tersedianya lingkungan yang sehat sebenarnya belum berarti bahwa orang yang bekerja di tempat itu sehat. Karena itu, kedua faktor ini baik lingkungan yang sehat perlu diciptakan agar bisa menunjang terciptanya kesehatan, akan tetapi kesehatan dan kepuasan itu sendiri perlu juga diciptakan agar terjadi motivasi kerja bagi karyawan yaitu berupa penghargaan”.

i. Indikator motivasi kerja

Indikator motivasi kerja karyawan model Frederick Herzberg dalam Notoatmodjo (2010:126), “yaitu:

1) Prestasi (Achievement)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian kesuksesan dalam pekerjaan akan selalu ingin melakukan dengan penuh tantangan, yang termasuk dalam hal berprestasi seperti hasil kerja, jangkauan waktu penyelesaian, kebebasan mengembangkan cara kerja.

2) Pengakuan (Recognition)

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Sumber pengakuan dapat berasal dari atasan, manajemen, klien, kolega profesional atau publik. Oleh karena itu seseorang yang memperoleh pengakuan dapat meningkatkan semangat karyawan itu dalam

bekerja. Pengakuan dapat berupa pujian, tanggapan pada tugas yang dilakukan dengan baik atau kenaikan gaji khusus.

3) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Pekerjaan atau tugas yang telah memberikan perasaan kepuasan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai merupakan faktor motivasi. Suatu tugas akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang sifatnya menarik dan bukan rutin. Melalui teknik pemerdayaan pekerjaan dapat menjadi sarana motivasi pegawai dan membuat pekerjaan itu menjadi menarik, dan dapat membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan.

4) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan ingin dipercaya memegang jabatan dan tanggung jawab serta wewenang yang lebih besar dari apa sekedar yang diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan orang sebagai suatu potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

5) Kemajuan (*Advancement*)

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan tentunya

menghendaki kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap karyawan menginginkan promosi kejenjangan yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan dan menjadi motivasi yang kuat untuk bekerja lebih giat lagi.

6) Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*)

Kemungkinan pertumbuhan ini bukan saja peningkatkan seseorang didalam organisasi tetapi juga situasi dimana seseorang itu dapat meningkatkan keterampilan dan keahliannya,. Selain itu termasuk dalam kategori ini adalah terdapat elemen baru dalam situasi membuat responden mempelajari keahlian baru atau memperoleh wawasan baru, misalnya melalui pelatihan khusus”.

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:67) adalah “hasil dari kualitas dan kuantitas dikenakan dan dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja yaitu pelayanan dan pengorbanan tubuh dan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa dalam pertukaran untuk memperoleh prestasi tertentu Menurut Kumara dan Utama (2016:35)”.

Defenisi kinerja yang dikemukakan oleh Panggarso dan susanti (2016) adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang

dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etikanya.

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja yang dikemukakan oleh Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012)". Sedangkan pendapat dari Mangkunegara (2015:67) "yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil, baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode yang ditentukan dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Seperti hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Menurut Safitri, Erma., (2013).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Walaupun karyawannya bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor individu dan situasi kerja".

Menurut Mangkunegara (2012:87), "ada beberapa perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, yaitu variabelnya terdiri dari:

- 1) Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik;

- 2) Latar belakang: keluarga dan tingkat sosial;
- 3) Demografis: umur, asal-usul dan jenis kelamin;
- 4) Variabel Organisasional terdiri dari imbalan, struktur, kepemimpinan, pelatihan, sumber daya dan desain pekerjaan;
- 5) Variabel Psikologis terdiri dari motivasi, disiplin, sikap, dan kepribadian;

c. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan tersebut, maka diperlukan suatu indikator Menurut Mangkunegara (2012:102), “mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

- 1) Kuantitas yaitu, seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hariannya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai tersebut masing-masingnya.
- 2) Tanggung jawab yaitu, tanggung jawab terhadap pekerjaannya kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 3) Kualitas yaitu, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 4) Pelaksanaan tugas yaitu, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahannya.
- 5) Kewajiban yaitu melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap semua pelaksanaan kegiatan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan di dalam penelitian ini adalah kuantitas, tanggung jawab, kualitas, pelaksanaan tugas dan kewajiban”.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya sudah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kinerja karyawan terhadap nilai suatu perusahaan. Dimana setiap penelitian mempunyai variabel independen yang berbeda-beda dari tahun ke tahun, dan penelitian tersebut biasanya selalu bervariasi sesuai dengan kebutuhan sipeneliti (menambah atau menegembangkan penelitian yang sudah ada sebelumnya dengan objek perusahaan yang berbeda dan periode penelitian yang berbeda). Berikut penelitian terdahulu yang berkaitan tentang kinerja karyawan.

Tabel 2.1.
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Widiaswari (2011)	Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjar Baru Kota	Kemampuan	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Adanya hubungan antara kinerja dengan kemampuan kerja
2.	Setiyoningsih (2011)	Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada Poultry Shop UD Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar)	Motivasi dan Kemampuan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh antara Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja

3.	Indarjanti dan Bodroastuti (2012)	Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja	Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi	-Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Adanya Pengaruh kemampuan, usaha dan dukungan organisasi terhadap kinerja di Universitas Diponegoro
4.	Haedar dan Syamsuddin (2014)	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo	Motivasi dan Pengalaman Kerja	Produktivitas Karyawan	Regresi Linear Berganda	Adanya Pengaruh Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo.
5.	Irtanto, Pradhanawati dan Farida (2013)	Pengaruh budaya, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero)	Budaya, Kepemimpinan dan motivasi	Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh budaya, kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (persero)
6	Shouvik sanyal, and Mohammed wamique hisam. (2018)	<i>The Impact of Teamwork on Work Performance of Employess: A Study of Faculty Members in Dhofar University</i>	1. Kerja tim 2. Iklim 3. Kepemimpinan dan struktur 4. Evaluasi kinerja dan penghargaan	<i>Work Performance</i>	Regresi Linear Berganda	Beberapa factor yang terkait dengan kerja tim dianalisis, seperti konsep kepercayaan, kepemimpinan dan struktur dan evaluasi kinerja dan penghargaan, hasil mengungkapkan bahwa adalah hubungan yang kuat dan signifikan antara variable independen yaitu, kerja tim, iklim kepercayaan, kepemimpinan dan struktur, evaluasi kinerja dan penghargaan dan kinerja anggota fakultas universitas Dhofar di Kesultanan Oman

7	Amirali Minbashian and joanne earl (2013)	<i>Openness to Experience as a Predictor of Job Performance Trajectories</i>	<i>Work Experience</i>	<i>Job Performance</i>	Regresi Linear Sederhana	<i>Work experience</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>job performance</i> dan dapat menginisialisasikan tingkat <i>job performance</i>
8	Yunikewaty (2017)	<i>The Effect of Training and Ability on the Performance of Employee at Disaster Management Bureau of Central Kalimantan Province</i>	1. Training 2. Ability	<i>Employee Performance</i>	Regresi Linear Berganda	Secara parsial training dan ability memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, secara simultan training dan ability juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Peneliti (2019)

C. Kerangka Konseptual

Suatu organisasi termasuk organisasi pemerintah daerah menuntut adanya aparatur atau perangkat daerah yang berkemampuan. kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas orang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu intelektual dan fisik Robbins, (2016)”. Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani *et al*, (2013) “Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya”. Kemampuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung Medan.

Menurut Luhglatno (2010) “motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk mengartikannya sampai pada tujuan. Dengan demikian motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas•tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi sedang semakin tinggi kualitas lingkungan kerja seseorang akan meningkatkan motivasi kerja orang tersebut (Lubis, 2012). Robbins (2016) menyatakan bahwa kemampuan dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dibagi dua aspek yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung Medan.

1. Pengaruh Antara Kemampuan Terhadap Kinerja

Menurut Hutajulu (2011), “mengungkapkan bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang pegawai harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang pegawai bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka pegawai akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya”.

Kemudian menurut pendapat Robbins (2016:112), “tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Selanjutnya menurut Moenir (2010:98) yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki aparatur daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian – kejadian atau persoalan dilingkungan pekerjaan. Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi.

Dari beberapa pendapat teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai akan menentukan kinerja organisasi. Dengan demikian semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Winardi dalam Abdurrahmat (2010:86), “motivasi dalam sebuah konteks organisasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, dimana hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Pencapaian tujuan motivasi kerja sebagaimana diharapkan menghasilkan hasil kerja yang efisien, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi.

Motivasi adalah komponen yang paling penting dari kinerja keseluruhan karyawan dan telah membuka jendela strategis baru bagi organisasi. Perlu adanya pengidentifikasi hasil kinerja suatu perusahaan dari suatu yang paling berpengaruh terhadap kegiatan motivasi karyawan, dan untuk menentukan di mana situasi penghargaan intrinsik lebih menguntungkan dan di mana ekstrinsik lebih berguna (Siregar, 2014)”.

3. Pengaruh Antara Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

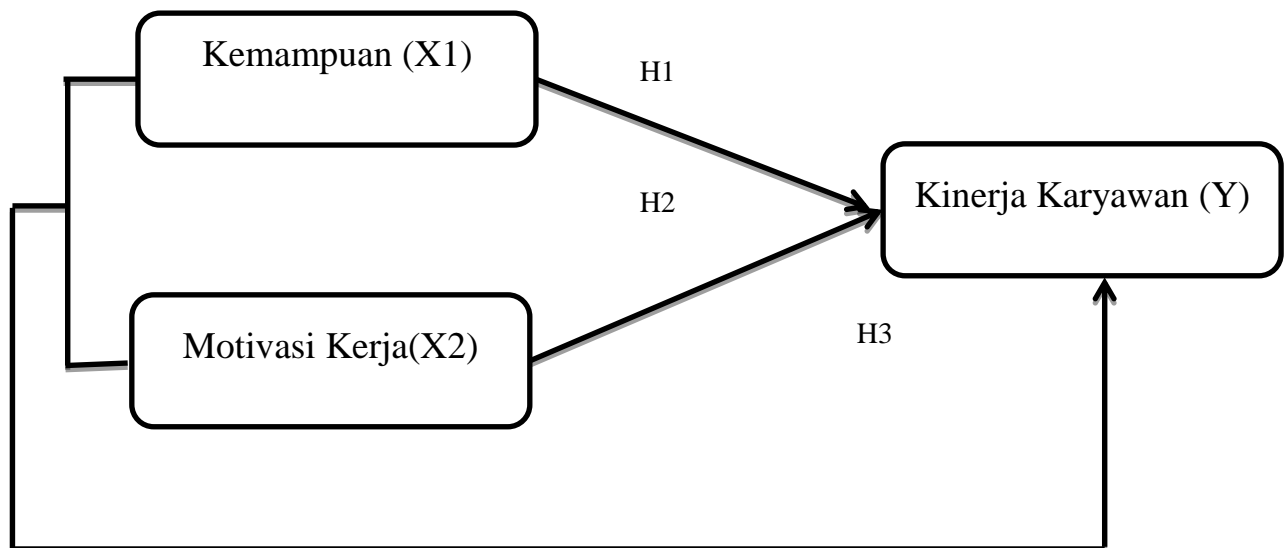
Pengertian kinerja menurut Harley dalam Siagian (2010:76) “merupakan upaya-upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menghasilkan keluaran dalam periode tertentu”. Kemudian ditambahkan oleh Nawawi (2012) “bahwa yang dimaksud kinerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas pokok yang dibebankan kepadanya guna memperoleh keluaran yang berkualitas dalam periode tertentu (Widiaswari, 2011)”.

Menurut Robbins (2016:113), “tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula”.

Selanjutnya Menurut Mathis (2012:99), “motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi

sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi sedang semakin tinggi kualitas lingkungan kerja seseorang akan meningkatkan motivasi kerja orang tersebut (Lubis, 2012)”.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Peneliti (2019)

D. Hipotesis

Hipotesis diartikan “suatu jawaban yang sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2013:74), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis

disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya”.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Sumatera Agung Medan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Sumatera Agung Medan.
3. Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Sumatera Agung Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif/asosiatif/korelasional, yaitu "analisis datanya menggunakan statistik inferensial, dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Rusiadi, 2014). Penelitian ini membahas tentang pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki) Medan Amplas”.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki) Kantor Cabang Amplas yang berada di Jl. Sisingamangaraja Km Harjosari I, Medan Amplas.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2019 hingga sampai dengan Juli 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian ini :

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

	Aktivitas	Bulan																				
		Januari 2018			Febuari 2019			Maret 2019			April 2019			Mei 2019			Juni 2019			Juli 2019		
1	Riset awal/ pengajuan Judul	■																				
2	Penyusunan Proposal				■																	
3	Perbaikan Proposal							■														
4	Seminar Proposal										■											
5	Pengolahan Data													■								
6	Penyusunan Skripsi																■					
7	Bimbingan Skripsi																			■		
8	Meja Hijau																					

Sumber: Penulis 2019

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu :

Variabel bebas pertama Kemampuan (X1), variabel bebas kedua Motivasi Kerja (X2) serta variabel terikat yaitu : Kinerja Karyawan (Y).

2. Defenisi Operasional

Defenisi Operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan gabungan keduanya, yang ada pada lapangan. Variabel merupakan apa yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian. Adapun variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Tabel Indikator Variabel

NO	Variabel	Teori	Indikator	Skala
1	Kemampuan (X1)	Kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan Robbins. Robbins (2016)	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Pelatihan (<i>Training</i>) 3. Pengalaman (<i>Experience</i>) 4. Ketrampilan (<i>Skill</i>) 5. Kesanggupan Kerja	Skala Likert
2	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah dorongan yang mengarahkan diri berperilaku pada perbuatan demi mencapai tujuan. Frederick Herzberg	1. Prestasi (<i>Achievement</i>) 2. Pengakuan (<i>Recognition</i>) 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggung Jawab 5. Kemajuan (<i>Advancement</i>) 6. Pengembangan potensi Individu	Skala Likert
3	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2012)	1. Kuantitas 2. Tanggung jawab 3. Kualitas 4. Pelaksanaan tugas 5. Kewajiban	Skala Likert

Sumber : Penulis 2019

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah “seluruh objek/ subjek yang menjadi sasaran peneliti yang mempunyai kualitas dan juga karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Rusiadi, 2014)”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung Cabang Medan Amplas sebanyak 56 orang.

2. Sampel

Sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Rusiadi, 2014).

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian sensus karena jumlah populasi

diatas 40 dan dibawah 100 orang. Sehingga jumlah jumlah sampel seluruhnya 56 orang”.

E. Jenis dan Sumber Data

Menurut Rusiadi, (2014) “ada dua jenis data berdasarkan sumbernya yaitu

1. Data primer

Data primer adalah data yang didapat atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi dan penyebaran kuisioner.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data didapat melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti”.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik analisa data pada penelitian ini dilakukan dengan cara analisa statistik menggunakan *software* atau aplikasi SPSS. Teknik analisa data terdiri dari beberapa pengujian, yaitu:

G. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah “suatu instrumen untuk menguji kevalidan sebuah data. Data yang valid memiliki tingkat validitas yang tinggi sebaliknya data yang tidak valid memiliki tingkat validitas yang rendah. Tinggi rendahnya validitas

instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud Sunyoto (2011)”.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah “suatu alat pengukuran yang dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabel artinya, dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach’s alpha $>0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach’s alpha $<0,60$. Pada penelitian ini digunakan rumus Alpha. dalam Sunyoto (2011)”.

Rumus cronbach’s:

$$r_{xy} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_b^2 \sigma}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana:

Rxy: Instrumen Reliable

k: Jumlah butir pertanyaan

σ_1^2 : varian total

$\sum_b^2 \sigma$: jumlah varian butir

Berdasar data yg telah didapat kemudian data diolah dan dianalisis selain menggunakan rumus diatas data juga dapat dihitung dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution 22* (SPSS 24).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sunyoto (2011), “Pada penelitian ini digunakan analisis regresi liner berganda karena variabel independen yang digunakan lebih dari 1(satu). Berikut rumus analisis regresi linear berganda:

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

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b₁-b₂ = Koefisien Regresi variabel independen

X₁ = Kemampuan

X₂ = Motivasi Kerja

e = error

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sunyoto (2011), “Uji asumsi klasik dilakukan agar dapat memenuhi *standart best linear unbiased estimator* (BLUE), yaitu pengambilan data dapat akurat dan mendekati kenyataan. Ada beberapa syarat untuk memenuhi kelayakan uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas ialah untuk mengetahui apakah pendistribusian sebuah data mengikuti dan mendekati pendistribusian data normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu, *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogrov smirnov* dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai *asymp.sig. (2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berfungsi untuk menguji korelasi antara variabel bebas yaitu: harga, kualitas produk dan *word of mouth* pada model regresi penelitian. Pada uji multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen haruslah

terbebas dari gejala multikolinearitas. Berikut ini beberapa kriteria untuk uji multikolinearitas yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factors*) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi pada penelitian yang dilakukan.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai *VIF* > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi pada penelitian yang dilakukan.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi heterokedastisitas dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Cara memprediksi uji heterokedastisitas jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran pada titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran pada titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk “menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada terjadi autokorelasi dilakukan dengan uji *Durbin Waston* (DW).

Model regresi linier terbebas dari autokorelasi apabila nilai *Durbin Waston* hitung berada pada $1 < DW$, dan $DW < 3$ (Sarwono dan Jonathan, 2012:261)".

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

Tujuan dari uji kesesuaian ini adalah “untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntutan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya (Sugiyono, 2012).

a. Uji –t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki). Kriteria pengujian hipotesis secara parsial yaitu:

Menurut Situmorang (2014 : 117), “uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut”:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans

Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki). Adapun kriteria pengujian secara simultan adalah, sebagai berikut:

Menurut Situmorang (2014 : 116), “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria pengujian adalah”:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dari pengujian koefisien determinasi ini adalah untuk menguji besarnya pengaruh kemampuan model regresi variabel independen (Kemampuan dan Motivasi Kerja) dapat dijelaskan oleh variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai yang digunakan adalah koefisien determinasi *adjusted*. Berikut ini cara menginterpretasikan hasil dari koefisien determinasi adalah”:

Tabel 3.3
Koefisien Determinasi

No	Nilai Koefisien	Determinasi
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Priyatno(2013)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

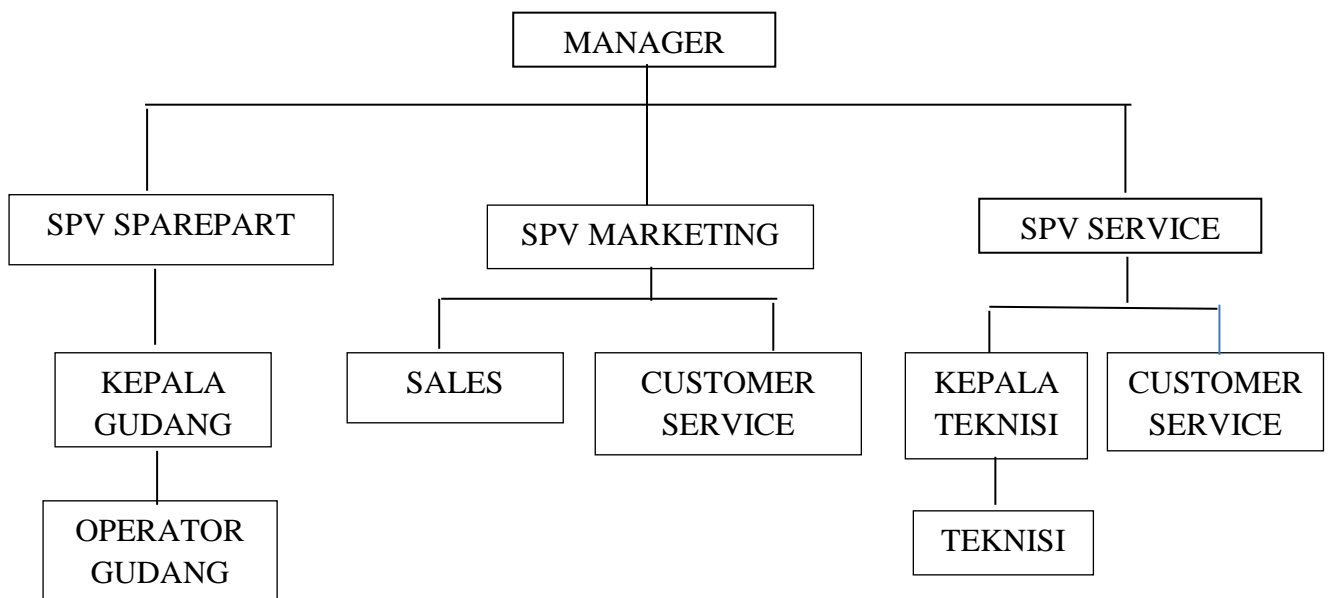
PT. Trans Sumatera Agung berdiri pada 7 Juli 1982 yang dipimpin langsung oleh Bapak Timin Bingei yang merupakan pemilik tunggal perusahaan. PT. Trans Sumatera Agung berdiri dikota Medan atas kepercayaan yang diberikan oleh PT. Indomobil Suzuki Internasional Jakarta. Pada awalnya PT. Trans Sumatera Agung adalah perusahaan pendistribusi mobil yang cukup besar di Medan dengan menggabung produknya dalam satu atap showroom yaitu produk mobil dengan merek Volvo, Mazda, Suzuki. Ketiga produk ini adalah merupakan tanggung jawab dari PT. Indomobil Suzuki Internasional. Karena permintaan mobilitas yang semakin tinggi di Indonesia khususnya di kota Medan showroom gabungan ini hanya bertahan selama kurang lebih lima tahun, situasi memaksa para pengusaha untuk membangun showroom dengan merek masing-masing dari PT. Indomobil Suzuki Internasional. PT. Trans Sumatera Agung dipercaya sebagai Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) untuk mobil-mobil Suzuki wilayah Sumatera dan Aceh. Merek ini juga dipimpin oleh Bapak Timing Bingei yang juga merupakan anggota group dari (Siantar Top Tobacco Cigaretes) STTC-Siantar. Pertumbuhan yang sangat signifikan dirasakan Suzuki pada saat saingan utamanya Toyota, mencoba merubah konsep produk dari mobil untuk keluarga (MPV-Multi Purpose Vishcle) menengah ke mobil mewah keluarga, pada saat itu konsumen

diwilayah kota Medan yang pada umumnya memiliki mobil adalah unuk mobil dengan fungsi menengah keluarga beralih ke mobil Carry 1.3, Escudo dan Baleno yang merupakan produk Suzuki. Suzuki tidak melepas kesempatan ini begitu saja, pada saat itu Carry 1.3 laku keras dipasaran hingga dikeluarkan lagi produk baru Carry 1.5 dan Escudo 1.6, dalam beberapa waktu kemudian produk baru dengan konsep yang sama (MPV)-(APV) kembali di keluarkan, penjualan melonjak, dalam waktu yang singkat produk baru menyusul lagi yaitu dengan dikeluarkannya Grand Vitara. Dalam tempo 12 bulan survey menunjukkan bahwa APV telah terjual 900 unit dan Grand Vitara yang baru di launching saja dalam tempo 30 hari telah dipesan oleh 50 pelanggan, untuk 50 unit mobil. PT. Trans Sumatera Agung telah cukup lama dipercaya sebagai distributor tunggal mobil-mobil Suzuki untuk Sumatera dan Aceh dengan demikian PT. Indomobil Suzuki Internasional berharap agar manajemen pada PT. Trans Sumatera Agung di standarisasi dengan pola menejemen yang disarankan oleh pihak PT. Indomobil Suzuki Internasional namun karena pertimbangan yang tidak jelas pihak PT. Trans Sumatera Agung menolak, sehingga sampai pada saat ini manajemen dari PT. Trans Sumatera Agung masih menganut sistem manajemen pribadi mereka.

2. Struktur Organisasi

PT. Trans Sumatera Agung adalah perusahaan swasta milik seorang pengusaha yang memiliki berbagai bidang usaha dan cukup sukses, pola kepemimpinan yang dianut tergolong sederhana. Selepas kepemimpinan pemiliklangsung yang sekarang dipimpin oleh kerabatnya sendiri, PT. Trans Sumatera Agung semakin maju, hal ini terlihat dari sistem manajemen yang

terstruktur. Walaupun sistem manajemen yang diterapkan belum sepenuhnya mengadopsi sistem manajemen PT. Indomobil Suzuki Internasional sebagai perusahaan pusat. Adapun struktur organisasi PT. Trans Sumatera Agung adalah berbentuk struktur lini fungsional. Alasan pemilihan struktur lini fungsional disebabkan karena adanya pengelompokan aktivitas yang memiliki fungsi di spesialisasikan sehingga memberikan efisiensi kerja yang tinggi. Selain itu mekanisme pengendalian aktivitas, tanggung jawab dapat didefinisikan secara jelas, adanya pengembangan karir individu berdasarkan profesi dan tetap mempertahankan pengambilan keputusan yang bersifat strategis oleh pimpinan. Sementara keputusan yang bersifat operasional dapat diberikan melalui unit-unit departemen yang ada. Gambar struktur organisasi dapat dilihat seperti dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1. Gambaran Struktur Organisasi PT. Trans Sumatera Agung

Sumber: Peneliti (2019)

3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun uraian tugas dan tanggung jawab adalah sebagai berikut :

1) *Manager*

- a) Mengendalikan dan mengurus keperluan perusahaan yang sifatnya teknis dan non teknis.
- b) Merencanakan kegiatan yang berkaitan dengan karyawan.
- c) Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan tugas karyawan.

2) *Supervisor Sparepart*

- a) Membina pekerjaan yang terkait dengan pengadaan *sparepart* sesuai dengan kebutuhan *workshop* (bengkel) atau pembeli umum.
- b) Melaksanakan tugasnya dengan dibantu oleh Kepala Gudang dan Operator Barang

3) *Supervisor Marketing*

- a) Melaksanakan tugasnya dengan dibantu oleh Kasir, *Sales Promotion* dan *Customer Service*
- b) Mengkoordinir tim penjualan, agar dapat meningkatkan tingkat penjualan dan apakah penjualan sesuai target.

4) *Supervisor Service*

- a) Membina pekerjaan yang terkait dengan sistem dan prosedur perbaikan
- b) Mempersiapkan pelatihan khususnya bagi teknisi dan *Customer Service*

4. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	42	75.0	75.0	75.0
	Perempuan	14	25.0	25.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki) Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 75.0% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	20	35.7	35.7	35.7
	31 - 40 Tahun	27	48.2	48.2	83.9
	41 - 50 Tahun	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki) Medan yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 48.2% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	6	10.7	10.7	10.7
	S1	28	50.0	50.0	60.7
	S2	1	1.8	1.8	62.5
	SMU	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki) Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 50.0% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	31	55.4	55.4	55.4
	6 - 10 Tahun	25	44.6	44.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki) Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 55.4% dari total responden.

5. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu kemampuan dan motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 56 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Kemampuan)

Tabel 4.5
Pendidikan dan kemampuan saya sesuai bidang pekerjaan saya.
Pernyataan X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	19.6	19.6	19.6
	Ragu-Ragu	20	35.7	35.7	55.4
	Setuju	20	35.7	35.7	91.1
	Sangat Setuju	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.9%), setuju sebanyak 20 orang (35.7%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (35.7%) dan sebanyak 11 orang (19.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 20 orang (35.7%). Jadi dapat

disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa pendidikan dan kemampuan saya sesuai bidang pekerjaan saya, alasannya karena terdapat karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.

Tabel 4.6
Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.
Pernyataan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	26.8	26.8	26.8
	Ragu-Ragu	25	44.6	44.6	71.4
	Setuju	12	21.4	21.4	92.9
	Sangat Setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.1%), setuju sebanyak 12 orang (21.4%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (44.6%) dan sebanyak 15 orang (26.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (44.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, alasannya karena materi pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan cara penyelesaian pekerjaan.

Tabel 4.7
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan karena sudah berpengalaman.
Pernyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	16.1	16.1	16.1
	Ragu-Ragu	20	35.7	35.7	51.8

	Setuju	23	41.1	41.1	92.9
	Sangat Setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.1%), setuju sebanyak 23 orang (41.1%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (35.7%) dan sebanyak 9 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (41.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan karena sudah berpengalaman, alasannya karena pengalaman kerja merupakan salah satu penilaian kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.8
Mempengaruhi dan meyakinkan orang lain dalam bekerja dapat dilakukan oleh pegawai yang memiliki keterampilan tinggi.
Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	19.6	19.6	19.6
	Ragu-Ragu	28	50.0	50.0	69.6
	Setuju	15	26.8	26.8	96.4
	Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.6%), setuju sebanyak 15 orang (26.8%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (50.0%) dan sebanyak 11 orang (19.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa mempengaruhi dan meyakinkan orang lain dalam bekerja dapat dilakukan oleh pegawai yang memiliki keterampilan tinggi, alasannya karena sesama rekan kerja tidak terjalin dengan harmonis.

Tabel 4.9
Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	26.8	26.8	26.8
	Ragu-Ragu	17	30.4	30.4	57.1
	Setuju	20	35.7	35.7	92.9
	Sangat Setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.1%), setuju sebanyak 20 orang (35.7%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (30.4%) dan sebanyak 15 orang (26.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, alasannya karena rata-rata karyawan mempunyai pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

Tabel 4.10
Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih.
Pernyataan X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	12.5	12.5	12.5
	Tidak Setuju	18	32.1	32.1	44.6
	Ragu-Ragu	4	7.1	7.1	51.8
	Setuju	9	16.1	16.1	67.9
	Sangat Setuju	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (32.1%), setuju sebanyak 9 orang (16.1%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (7.1%), tidak setuju sebanyak 18 orang (32.1%) dan sebanyak 7 orang (12.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan tidak setuju sebanyak 18 orang (32.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan tidak setuju bahwa saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih, alasannya karena penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.11
Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja.
Pernyataan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.9	8.9	8.9
	Ragu-Ragu	6	10.7	10.7	19.6

	Setuju	22	39.3	39.3	58.9
	Sangat Setuju	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (41.1%), setuju sebanyak 22 orang (39.3%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (10.7%) dan sebanyak 5 orang (8.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (41.1%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja, alasannya karena tim kerja dapat memecahkan suatu masalah di dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4.12
Saya mampu bekerja mandiri.
Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	23.2	23.2	23.2
	Ragu-Ragu	9	16.1	16.1	39.3
	Setuju	13	23.2	23.2	62.5
	Sangat Setuju	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (37.5%), setuju sebanyak 13 orang (23.2%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (16.1%) dan sebanyak 13 orang (23.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (37.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mampu bekerja mandiri, alasannya karena dapat meningkatkan kualitas dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.13
Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu
Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	8	14.3	14.3	16.1
	Ragu-Ragu	6	10.7	10.7	26.8
	Setuju	14	25.0	25.0	51.8
	Sangat Setuju	27	48.2	48.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (48.2%), setuju sebanyak 14 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (10.7%), tidak setuju sebanyak 8 orang (14.3%) dan sebanyak 1 orang (1.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (48.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu, alasannya karena dapat menjadikan salah satu penilaian karyawan dalam peningkatan jabatan.

Tabel 4.14
Setiap pekerjaan yang saya lakukan terus mengalami kemajuan.
Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	16.1	16.1	16.1
	Ragu-Ragu	21	37.5	37.5	53.6
	Setuju	23	41.1	41.1	94.6
	Sangat Setuju	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.4%), setuju sebanyak 23 orang (41.1%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (37.5%) dan sebanyak 9 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (41.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa setiap pekerjaan yang saya lakukan terus mengalami kemajuan, alasannya karena karyawan yang mempunyai kemajuan dalam penyelesaian pekerjaan dapat mempengaruhi jabatan karyawan tersebut.

Tabel 4.15
Saya perlu mengembangkan kemampuan diri untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.
Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Ragu-Ragu	11	19.6	19.6	25.0
	Setuju	16	28.6	28.6	53.6
	Sangat Setuju	26	46.4	46.4	100.0

	Total	56	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (46.4%), setuju sebanyak 16 orang (28.6%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (19.6%) dan sebanyak 3 orang (5.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (46.4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya perlu mengembangkan kemampuan diri untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, alasannya karena kemampuan karyawan dapat terbentuk apabila kemampuan tersebut sering dilatih.

c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.16
Karyawan melaksanakan kuantitas kerja atau waktu kerja sesuai dengan
peraturan perusahaan.
Pernyataan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	23.2	23.2	23.2
	Ragu-Ragu	26	46.4	46.4	69.6
	Setuju	16	28.6	28.6	98.2
	Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.8%), setuju sebanyak 16 orang (28.6%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (46.4%) dan sebanyak 13 orang (23.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (46.4%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa karyawan melaksanakan kuantitas kerja atau waktu kerja sesuai dengan peraturan perusahaan, alasannya karena terdapat karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.

Tabel 4.17
Karyawan melaksanakan tanggung jawab terhadap semua pelaksanaan kegiatan.
Pernyataan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	23.2	23.2	23.2
	Ragu-Ragu	28	50.0	50.0	73.2
	Setuju	14	25.0	25.0	98.2
	Sangat Setuju	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.8%), setuju sebanyak 14 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (50.0%) dan sebanyak 13 orang (23.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan melaksanakan tanggung jawab terhadap semua pelaksanaan kegiatan, alasannya karena terdapat pekerjaan tidak selesai dengan target perusahaan.

Tabel 4.18
Karyawan mempunyai kualitas kerja yang baik.
Pernyataan Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	16.1	16.1	16.1

	Ragu-Ragu	20	35.7	35.7	51.8
	Setuju	24	42.9	42.9	94.6
	Sangat Setuju	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.4%), setuju sebanyak 24 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (35.7%) dan sebanyak 9 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mempunyai kualitas kerja yang baik, alasannya karena karyawan dapat membangun tim kerja yang berkualitas.

Tabel 4.19
Karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	12.5	12.5	12.5
	Ragu-Ragu	24	42.9	42.9	55.4
	Setuju	21	37.5	37.5	92.9
	Sangat Setuju	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.1%), setuju sebanyak 21 orang (37.5%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (42.9%) dan sebanyak 7 orang (12.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, alasannya karena karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.

Tabel 4.20
Karyawan melaksanakan tanggung jawab dan kewajibannya dengan baik.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Ragu-Ragu	22	39.3	39.3	46.4
	Setuju	28	50.0	50.0	96.4
	Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.6%), setuju sebanyak 28 orang (50.0%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (39.3%) dan sebanyak 4 orang (7.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan melaksanakan tanggung jawab dan kewajibannya dengan baik, alasannya karena perusahaan memberikan hukuman atau sangsi bagi karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja.

6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas.

Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.21
Uji Validitas (X₁) Kemampuan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	12.8571	6.743	.332	.748
Pernyataan X1.2	13.1071	5.952	.555	.662
Pernyataan X1.3	12.8036	6.270	.501	.684
Pernyataan X1.4	13.0536	6.488	.513	.682
Pernyataan X1.5	12.9643	5.635	.586	.648

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel kemampuan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.22
Uji Validitas (X₂) Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	19.4286	14.977	.561	.818
Pernyataan X2.2	18.5357	17.817	.641	.790
Pernyataan X2.3	18.9107	16.046	.656	.782
Pernyataan X2.4	18.6250	17.620	.492	.818
Pernyataan X2.5	19.3036	18.143	.709	.784

Pernyataan X2.6	18.5000	17.855	.641	.790
-----------------	---------	--------	-------------	------

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.22 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.23
Uji Validitas (Y) 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
Pernyataan Y.1	13.3214	5.204	.750	.731
Pernyataan Y.2	13.3571	5.106	.816	.711
Pernyataan Y.3	13.0357	5.781	.499	.810
Pernyataan Y.4	13.0179	5.545	.593	.780
Pernyataan Y.5	12.9107	6.592	.386	.834

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.23 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam

penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas (X₁) Kemampuan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	5

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,733 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel kemampuan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas (X₂) Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,824 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.26
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	5

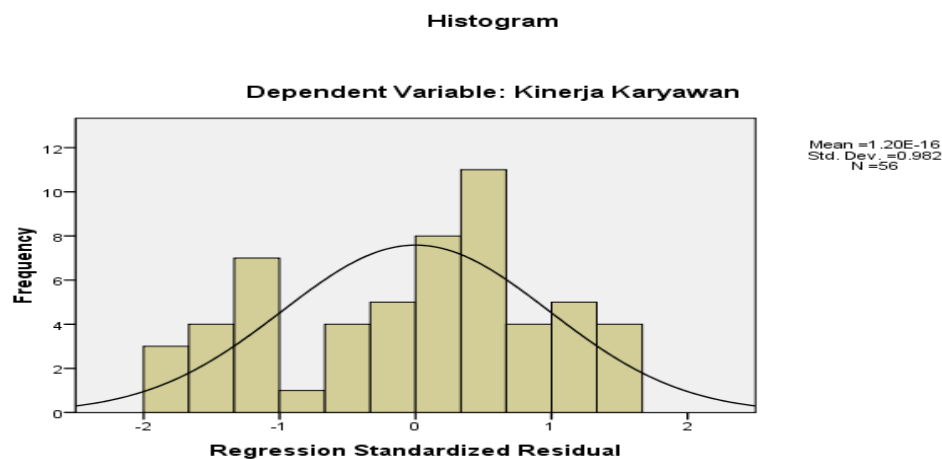
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.26 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,813 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

7. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

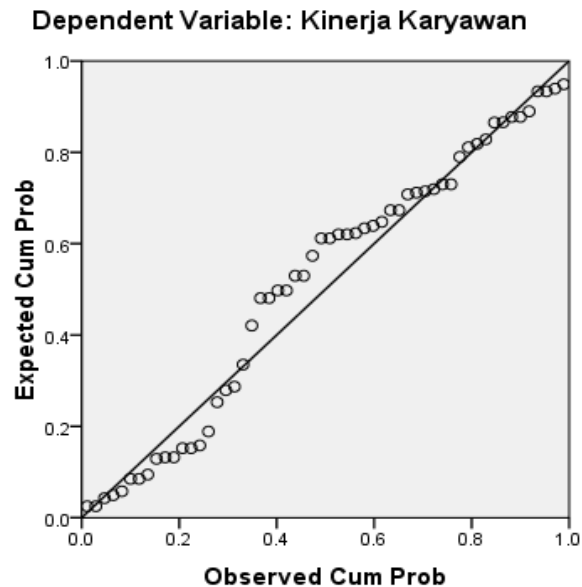


Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.27
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79980960
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.096
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.985
Asymp. Sig. (2-tailed)		.287
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.27 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,287 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,287 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF)

dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.28
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

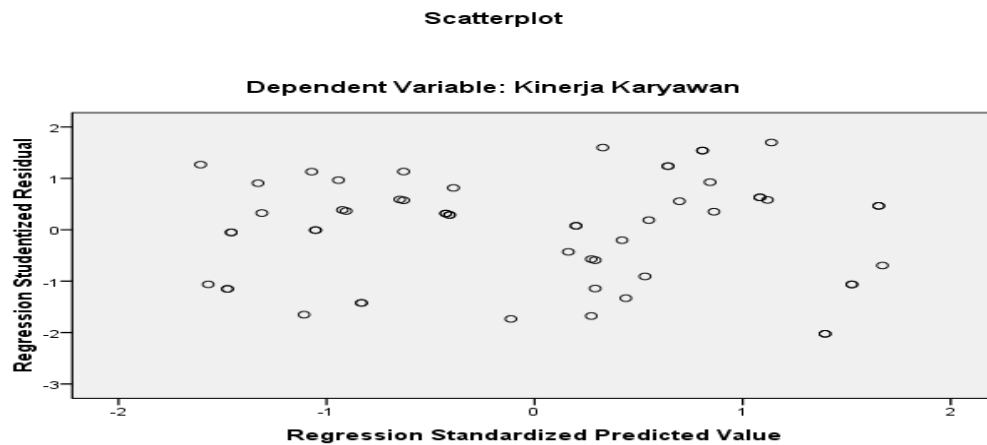
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.323	1.375		3.144	.003		
	Kemampuan	.336	.120	.349	2.798	.007	.467	2.143
	Motivasi Kerja	.294	.074	.493	3.954	.000	.467	2.143
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kemampuan 2,143 < 10 dan motivasi kerja 2,143 < 10, serta nilai *Tolerance* kemampuan 0,467 > 0,10 dan motivasi kerja 0,467 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

8. Regresi Linier Berganda

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

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

Tabel 4.29
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.323	1.375		3.144	.003		
	Kemampuan	.336	.120	.349	2.798	.007	.467	2.143
	Motivasi Kerja	.294	.074	.493	3.954	.000	.467	2.143
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.29 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 4,323 + 0,336 X_1 + 0,294 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,323.
- b. Jika terjadi peningkatan kemampuan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,336.
- c. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,294.

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

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah

dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.30
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.391	2	142.696	42.449	.000^a
	Residual	178.162	53	3.362		
	Total	463.554	55			
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 42,449 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,17 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemampuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.31
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.323	1.375		3.144	.003		
	Kemampuan	.336	.120	.349	2.798	.007	.467	2.143
	Motivasi Kerja	.294	.074	.493	3.954	.000	.467	2.143
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,798 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,005 dan signifikan sebesar 0,007, sehingga $t_{hitung} 2,798 > t_{tabel} 2,005$ dan signifikan $0,007 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,954 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,005 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 3,954 > t_{tabel} 2,005$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.32
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.601	1.83345
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,601 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 60,1% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 60,1\% = 39,9\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti upah, fasilitas kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,336 dan signifikan sebesar $0,007 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Widiaswari (2011), Setiyoningsih (2011) dan Indarjanti (2012), menunjukkan bahwa “kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas orang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu intelektual dan fisik. Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya, sehingga berdampak pada kinerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2 yaitu keterampilan yang dimiliki masih kurang sehingga masih adanya karyawan yang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugasnya, sehingga bagaimana pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung Medan telah terjawab.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,294 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Setiyoningsih (2011), “menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk mengartikannya sampai pada tujuan. Dengan demikian motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas•tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi sedangkan semakin tinggi kualitas lingkungan kerja seseorang akan meningkatkan motivasi kerja orang tersebut”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3 yaitu motivasi yang diberikan masih belum memenuhi harapan karyawan, sehingga bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung Medan telah terjawab.

3. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} 42,449 > F_{tabel} 3,17$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung (Dealer Mobil Suzuki). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Widiaswari (2011), Setiyoningsih (2011), Indarjanti (2012), dan Setiyoningsih (2011), menunjukkan bahwa “kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya, sehingga berdampak pada kinerja. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah sehingga bagaimana pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung Medan telah terjawab.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Sumatera Agung Medan, dimana $t_{hitung} 2,798 > t_{tabel} 2,005$ dan signifikan $0,007 < 0,05$.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Sumatera Agung Medan, dimana $t_{hitung} 3,954 > t_{tabel} 2,005$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Sumatera Agung Medan, dimana $F_{hitung} 42,449 > F_{tabel} 3,17$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

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

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung Medan. Penulis menyarankan bagi pihak manajemen untuk memperhatikan kemampuan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hal-hal yang dapat dilakukan

untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan pelatihan kerja yang lebih insentif kepada karyawan dengan begitu karyawan dapat bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan dari pimpinan dan dapat meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung Medan. Penulis menyarankan bagi pihak manajemen untuk memperhatikan motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hal-hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan motivasi kerja yang sesuai dengan prestasi yang diraih karyawan dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk semangat bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Manajemen perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan aspek-aspek kemampuan dan motivasi kerja yang baik dan dinilai secara profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Anidar dan Indarti, Sri. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna. *Jurnal Fakultas Ekonomi Riau*.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I., & Utama, I. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Hariandja, Marihot T. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herline, Olivia Hutajulu. (2011). *Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pukesmas Pembantu S.M. Rejo, Binjai*. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Indarjanti dan Bodroastuti. (2012). *Pengaruh Kemampuan, Usaha, Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.
- Indrawati, F. (2015). Pengaruh Kemampuan Numerik dan Cara Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 3(3), 215-223.
- Irtanto, R., Pradhanawati, A., & Farida, N. (2014). Pengaruh Budaya, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Di Yogyakarta Di Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(1), 25-34.
- Kumara, W. S. dan Utama, I. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages KutaBali.
- Luhglatno, L. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(1).
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Minbashian, Amirali., and Joanne Earl. (2013). Openness to Experience as a Predictor of job performance Trajectories. *APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL RIVIEW*, 2013, 62 (1), 1-12 doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00490.x
- Moenir, H.A. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Raharjo dkk. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati)*. Journal Of Management, Vol.2 No.2.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2016). *Perilaku organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Safitri, Erma. (2013). .Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 1. No. 4. Juli 2013. Hal. 1044 - 1054. Universitas Negeri Surabaya. Surabaya.
- Sanyal, Shouvik, dan Mohammed wamique Hisam. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employess: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 3. Ver. I (March. 2018), PP 15-22 www.iosrjournals.org
- Setiyoningsih, Erlin. (2011). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel moderator 122 (Studi pada Poultry Shop UD Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar)*. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Shane, M.C dan Glinow. (2010). *Organizational Behavior*. Fourth Edition, Mcgraw Hill international edition. Prentice Hall.
- Siregar, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Pengetahuan Manajemen Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kota Medan (Doctoral dissertation, Unimed)
- Soelaiman. (2015). *Manajemen Kinerja;Langkah Efektif Untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Intermedia Personalia utama.
- Sondang P. Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., dan Saefullah, K. (2010). *Pengantar Manajemen*.Edisi 1. Jakarta: Kencana Predana Media Group. ISBN: 979-3456-75-1.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syamsuddin dan Haedar. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. SUZUKI DIANA MOTOR CABANG PALOPO. *Jurnal Manajemen* Vol.1 No.2
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yunikewaty. (2017). *The Effect of Training and Ability on the Performance of Employess at Disaster Management Bureau of Central Kalimantan Province*. ISSN 2039-2117 (online) ISSN 2039-9340 (print) Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy Vol 8 No 3 May 2017

DAFTAR PUSTAKA

- Anidar dan Indarti, Sri. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna. *Jurnal Fakultas Ekonomi Riau*.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I., & Utama, I. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Hariandja, Marihot T. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara*, Jakarta.
- Herline, Olivia Hutajulu. (2011). *Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pukesmas Pembantu S.M. Rejo, Binjai*. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Indarjanti dan Bodroastuti. (2012). *Pengaruh Kemampuan, Usaha, Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.
- Indrawati, F. (2015). Pengaruh Kemampuan Numerik dan Cara Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 3(3), 215-223.
- Irtanto, R., Pradhanawati, A., & Farida, N. (2014). Pengaruh Budaya, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Di Yogyakarta Di Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(1), 25-34.
- Kumara, W. S. dan Utama, I. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages KutaBali.
- Luhgiatno, L. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(1).
- Lestario, F. (2018). Dampak pertumbuhan bisnis franchise waralaba minimarket terhadap perkembangan kedai tradisional di Kota Binjai. *JUMANT*, 7(1), 29-36.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.

- Minbashian, Amirali., and Joanne Earl. (2013). Openness to Experience as a Predictor of job performance Trajectories. *APPLIED PSYCHOLOGY: AN INTERNATIONAL RIVIEW*, 2013, 62 (1), 1-12 doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00490.x
- Medan, A., & LUBIS, H. P. Analisis pengaruh tarif dan jenis produk asuransi terhadap pencapaian target premi di pt asuransi bringin sejahtera.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hampan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pakpahan, M. (2018). Strategi meningkatkan minat beli ulang aptek terhadap produk obat pt novell pharmaceutical labs Medan. *JUMANT*, 6(1), 49-56.
- Pane, D. N. (2018). Analisis pengaruh bauran pemasaran jasa terhadap keputusan pembelian teh botol sosro (studi kasus konsumen alfamart cabang ayahanda). *JUMANT*, 9(1), 13-25.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Moenir, H.A. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Raharjo dkk. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati)*. *Journal Of Management*, Vol.2 No.2.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2016). *Perilaku organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- 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).
- 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

- Rusiadi, K. F. F., Suwarno, B., Alamsyah, B., & Syaula, M. Indonesia Mining Company Stock Stability Prediction (ARDL Panel Approach).
- 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).
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Safitri, Erma. (2013). .Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 1. No. 4. Juli 2013. Hal. 1044-1054. Universitas Negeri Surabaya. Surabaya.
- Sanyal, Shouvik, dan Mohammed wamique Hisam. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employess: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 3. Ver. I (March. 2018), PP 15-22 www.iosrjournals.org
- Setiyoningsih, Erlin. (2011). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel moderator 122* (Studi pada Poultry Shop UD Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar). Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Shane, M.C dan Glinow. (2010). *Organizational Behavior*. Fourth Edition, Mcgraw Hill international edition. Prentice Hall.
- Siregar, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Pengetahuan Manajemen Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama Di Kota Medan (Doctoral dissertation, Unimed)
- Soelaiman. (2015). *Manajemen Kinerja;Langkah Efektif Untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Intermedia Personalia utama.
- Sondang P. Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., dan Saefullah, K. (2010). *Pengantar Manajemen*.Edisi 1. Jakarta: Kencana Predana Media Group. ISBN: 979-3456-75-1.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Syamsuddin dan Haedar. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. SUZUKI DIANA MOTOR CABANG PALOPO. *Jurnal Manajemen* Vol.1 No.2
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Sanny, A., & Yanti, E. D. Du Pont Analysis Integrative Approach to Ratio Analysis at PT. Federal International Finance.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yunikewaty. (2017). *The Effect of Training and Ability on the Performance of Employess at Disaster Management Bureau of Central Kalimantan Province*. ISSN 2039-2117 (online) ISSN 2039-9340 (print) Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy Vol 8 No 3 May 2017

